



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución  
Educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en Educación

**AUTOR :**

Mg. Alindor Neri Castañeda Chingay (ORCID: 0000-0003-2071-8194)

**ASESORA :**

Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco (ORCID: 0000-0002-5563-0662)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

Chiclayo - Perú

**2020**

### **Dedicatoria**

Dios es mi fortaleza por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Gracias a la comprensión y cariño, de mi esposa Edith, mi hijo Diego y mi hija Ariana por ser fuente de inspiración y darme la fuerza necesaria para concretizar mis anhelos profesionales.

El apoyo espiritual para lograr mis proyectos y desarrollo profesional, de mis padres y hermanos.

**Alindor Neri**

### **Agradecimiento**

A la “Universidad Cesar Vallejo” por haberme dado la oportunidad de mejorar y fortalecer mis competencias profesionales en mejora de la educación peruana.

A la profesora asesora Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco, por su valiosa orientación en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al Señor Director y Docentes de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe Durand”, por su valioso e incondicional apoyo para concretizar este trabajo de investigación.

A mis amigos por confiar y creer en mí y haber hecho de mi etapa universitaria en el post grado un trayecto de vivencias que nunca olvidaré

**El autor**

## Página del jurado



### DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL MAESTRO: Castañeda Chingay Alindor Neri

Para obtener el Grado Académico de **Doctor en Educación**, ha sustentado la tesis titulada:

**MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PEDRO ABEL LABARTHE" CHICLAYO**

Fecha: 30 de Octubre de 2019

Hora: 5.00 pm

#### JURADOS:

**PRESIDENTE** : Dr. Aurelio Ruiz Pérez

Firma: 

**SECRETARIO**: Dra. Bertila Hernández Fernández

Firma: 

**VOCAL** : Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco

Firma: 

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....  
.....  
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

Yo Alindor Neri Castañeda Chingay, estudiante del Programa de Doctorado en Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 16701332, con la tesis titulada: Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa "Pedro Abel Labarthe" Chiclayo.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que ese presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

La misma que presento para optar el grado de: Doctorado en Educación

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 15 noviembre del 2019



Alindor Neri Castañeda Chingay

DNI° 16701332

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>16</b>
2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	16
2.2. Operacionalización de Variables .....	17
2.3. Población, muestra y muestreo .....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
2.5. Procedimiento .....	20
2.6. Método de Análisis de Datos .....	21
2.7. Aspectos Éticos. ....	21
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>VII. PROPUESTA .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>47</b>
Instrumentos de investigación .....	47
Validación de los instrumentos de investigación .....	49
Modelo completo de propuesta .....	58
Validación del modelo .....	68
Matriz de consistencia de la investigación .....	77
Operacionalización de las variables .....	78
Autorización para el desarrollo de la tesis .....	79
Autorización para la publicación electrónica de la tesis .....	80
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	81
Reporte turnitin .....	82
Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	83

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Población del personal de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo.....	18
Tabla 2. Muestra del personal de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo.....	19
Tabla 3. Escala de Likert para medición del cuestionario.....	19
Tabla 4. Diagnóstico de la problemática del desempeño docente por dimensión.....	22
Tabla 5. Frecuencias del diagnóstico de la problemática del desempeño docente por dimensión...	23
Tabla 6. Resultados de la media por dimensión y la brecha .....	25
Tabla 7. Análisis de los datos por dimensión y la teoría. ....	27

## **Índice de figuras**

Figura 1: Diagnóstico de la problemática del desempeño docente por dimensión .....	23
Figura 2: Resultados de la media por dimensión y la brecha .....	25
Figura 3 Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente .....	39

## RESUMEN

Este trabajo de indagación tiene como finalidad coadyuvar de una forma notable en la mejora del Desempeño Docente del Centro Educativo Pedro Abel Labarthe de Chiclayo. Con la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias. El desempeño docente, tiene como factor primordial y esencial la misión de enseñar y enseñar a aprender, a partir de la concreción de un conjunto de planes, recursos e instrumentos que tiene como fin último hacer crecer sus habilidades destrezas, cualidades en los educandos. El objetivo de la investigación es, Proponer un Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en el Centro Educativo Pedro Abel Labarthe de Chiclayo.

El sistema metodológico esta realcionado a una indagación descriptiva de propuesta o proyecto, el método usado fue el racional o lógico, inferencial, el método descriptivo de sondeo, asimismo el método cualitativo y cuantitativo, corresponde a un diseño descriptivo. Por otra parte se levanto información con la técnica del sondeo, siendo aprobado y ratificado por expertos y a través del alfa de Cronbach, se sondeo a una porción de la población de 51 maestros del Centro Educativo Pedro Abel Labarthe. La propuesta del Modelo de Gestión por Competencias se fundamenta en las teorías: Motivación, Desempeño Laboral, valoración de la labor del maestro, enfoque de competencias y las teorías psicopedagógicas. La propuesta del modelo se concretiza sobre la funcionalidad de seis dimensiones: Gestión de personas, motivación y trabajo corporativo, planificación institucional, procesos pedagógicos, investigación e innovación educativa, promoción de resultados y estímulos. Después de relacionar lo diversos datos recogidos se puede aseverar y corroborar que el Modelo de Gestión por Competencias contribuye en la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo, y por ende en las instituciones de Educación Básica Regular de la Región Lambayeque.

**Palabras claves:** Modelo, gestión, competencia, desempeño docente.



## **ABSTRACT**

This research work aims to contribute in a remarkable way to improve the Teaching Performance of the Pedro Abel Labarthe de Chiclayo Educational Center. With the proposal of the Competency Management Model. Teaching performance, has as a primary and essential factor the mission of teaching and teaching to learn, from the realization of a set of plans, resources and instruments whose ultimate goal is to grow their skills, qualities in students. The objective of the research is, Propose a Skills Management Model to improve teaching performance in the Pedro Abel Labarthe Educational Center in Chiclayo.

The methodological system is carried out to a descriptive inquiry of proposal or project, the method used was the rational or logical, inferential, the descriptive method of probing, also the qualitative and quantitative method, corresponds to a descriptive design. On the other hand, information was collected with the survey technique, being approved and ratified by experts and through Cronbach's alpha, a portion of the population of 51 teachers of the Pedro Abel Labarthe Educational Center was probed. The proposal of the Competency Management Model is based on the theories: Motivation, Work Performance, assessment of the work of the teacher, focus on competencies and psycho-pedagogical theories. The proposal of the model is concretized on the functionality of six dimensions: People management, motivation and corporate work, institutional planning, pedagogical processes, research and educational innovation, promotion of results and stimuli. After relating the various data collected, it can be affirmed and corroborated that the Competency Management Model contributes to the improvement of the teaching performance of the Educational Institution “Pedro Abel Labarthe” of Chiclayo, and therefore in the Regular Basic Education institutions of the Lambayeque region.

**Keywords:** Model, management, competence, teaching performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La realidad problemática desde diversas concepciones educativas; en la década de los 80 al 90 de la mala llamada reforma educativa, se trajo abajo el tradicionalismo o el enfoque conductista, porque no se ajustaban a los cambios sociales, las concepciones reformistas y la evolución de la sociedad del conocimiento, la globalización. En el año 1995 surge el enfoque del constructivismo, con el fin de palear, sostener o remediar en alguna medida las necesidades formativas educativas del estudiante el bachillerato, la nueva secundaria, el Plan G, el PLANCAD, el PRONAFCAP (2007) implantado por el Minedu para la mejora de la labor del maestro docentes del sistema educativo peruano, lo cual hasta la actualidad no se ven resultados satisfactorios según las diversas evaluaciones realizadas a nivel internacional como PISA y la ECE en nuestro país, como lo veremos más adelante”.

Las evaluaciones de PISA de los años 2001, 2009, 2012 y 2015, en la competencia de ciencia en el Perú el 58% de los estudiantes tienen un nivel de desempeño bajo, República Dominicana tiene un 85,8%, Brasil un 51% y México un 48% en un nivel de desempeño bajo. En la competencia de Matemática el Perú tiene un 56%, Brasil un 80%, República Dominicana un 90,5%, Colombia un 66%, Costa Rica 72,5% y México un 66,6% tienen un nivel de desempeño bajo. En comprensión lectora el Perú tiene un 53,9%, República Dominicana 72,1%, Brasil 51% y México 41,8% tienen un nivel bajo en la comprensión lectora. Se puede colegir que a nivel de Latinoamérica hay deficiencias en los estudiantes en las áreas curriculares de ciencias, matemática y comprensión lectora, quiere decir que el desempeño docente tiene dificultades en los diversos procesos pedagógicos que realiza el docente para el logro de aprendizajes.

Minedu (2015) a través de las Evaluaciones Censales de Estudiantes (ECE) del 2007 al 2015 evalúan las competencias en lectura y matemática, es decir los aprendizajes mínimos que los estudiantes deben tener, es así que: “el 63% está en inicio y solo un 14,7% tiene un nivel satisfactorio. En matemática el 77,8% está en inicio y un 9,5% tiene un nivel satisfactorio. En la Región Lambayeque el 63,4% está en proceso y un 13,8 % está posicionado en una escala correcta o justa en lectura y en matemática el 9,7% está en un nivel satisfactorio y en inicio 77,4%” (MINEDU,

2015). A nivel local en la Ugel Chiclayo en lectura en inicio está un 67% y está posicionado en una escala correcta el 18%. En matemática en comienzo se ubica un 79% y se sitúa nivel favorable tenemos un 9%. Haciendo un análisis de esta información tenemos índices de logros de aprendizajes deficientes en el nivel secundaria, sobre todo en el área de matemática y comprensión lectora; esto nos indica que el docente tiene deficiencias en su desempeño en los diversos procedimientos como la programación, culminación, valoración y realimentación de los procesos pedagógicos para obtener en los estudiantes logros efectivos de aprendizaje.

El Minedu realizó la evaluación ordinaria del desempeño docente 2017 – Tramo I, de la región Lambayeque, Ugel Chiclayo, en el desempeño. Minedu (2015) refiere que el desempeño docente en el nivel Inicial tiene dificultades, en promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico un 14% están en un nivel II en progreso y en el desempeño evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los niños y las niñas, y adecuar su enseñanza un 7% es en un nivel II en proceso.

Se realizó una encuesta para identificar el problema del desempeño docente, en cinco dimensiones: Planificación curricular, dominio de la disciplina científica, gestión del clima en el aula, didáctica y logro aprendizaje esperado, compromiso con la gestión escolar, desarrollo profesional ético, teniendo una media de 3,45 lo cual nos muestra que están en un nivel INDIFERENTE según la escala de Likert. A nivel de frecuencias absolutas porcentuales un 38% se condensan en el estándar valorativo de desinteresado y un 15% en desacuerdo, esto implica que más del 53% de docentes hay dificultades en el desempeño docente, esta información refuerza y apoya el estudio para realizar la investigación.

Diversos investigadores han realizado trabajos, como Gómez y Mendoza (2013) apunta que, todas las capacidades, habilidades y destrezas que tiene toda persona llamado talentos, se usa indistintamente en las diversas áreas de la administración, y que, en un tiempo posterior será extrapolado a las diversas áreas pedagógicas de cualquier centro educativo.

Subaldo (2016) manifiesta que los docentes en el ejercicio de su trabajo diario de manera positiva generan agrado contribuyendo al logro excelente del conocimiento y los aprendizajes de los alumnos, teniendo como consecuencia el desarrollo progresivo de sus capacidades y a realizarse profesionalmente como ser humano.

Arratia (2010) menciona en su investigación que el ejercicio de la docencia es difícil y complicado debido a que está influenciado, determinado y manipulado por los grupos políticos de turno. Para ello el docente debe tener como punto de referencia su vocación, para levantarse de cualquier situación complicada que pueda darse en el contexto educativo y laboral en relación a que los educandos son el núcleo central de la educación.

Flores (2008) refiere en su investigación que, hay que tener en consideración la preparación como inicio de la enseñanza, después generar un buen clima o ambiente que sea favorable para la enseñanza y para finalizar y pasar a la práctica de la enseñanza propia del docente, en un proceso de autoevaluarse sobre la propia práctica pedagógica. Este es un aspecto en el que se apoya el Sistema de Evaluación Docente.

En su investigación hecha en Cuba Santos (2005) indica que el docente es portador de competencias pedagógicas, técnicas profesionales y desarrollar investigación, son características básicas que debe tener un docente para que tenga un desempeño eficiente, teniendo como referencia el contexto social exigente en la actualidad.

Salinas (2014) menciona en su investigación que existe una vinculación relevante entre la excelencia de la Dirección pedagógica y la práctica docente. Esto supone que, si hay una buena conducción de los directivos del colegio en apoyar, orientar, facilitar a los docentes en desarrollar estrategias metodológicas y didácticas, hacer uso de los recursos y materiales educativos va a tener una repercusión en optimizar el desempeño del profesor.

En un estudio de investigación Juárez (2012) indica que en las dimensiones o aspectos prevención del trabajo del maestro, administración de los procesos de enseñanza aprendizaje y cumplir el deber profesional, están en un nivel bueno de un colegio de la policía nacional del Perú en el Callao Lima. Esto implica que los tres aspectos de la investigación; se prepara, organiza, previene y contextualiza las competencias, capacidades, indicadores, materiales, recursos didácticos, tiempo y la evaluación, en documentos de programación anual, de unidad y sesiones de aprendizaje. Para luego concretizarlo con las acciones que el maestro lo va a realizar en las aulas direccionando a que logren aprendizajes relevantes los alumnos. Y finalmente el compromiso profesional del maestro, que es factor clave porque es el facilitador o mediador para que el estudiante logre aprender.

En su investigación Maldonado (2012) indica que la apreciación de la labor del maestro se vincula con el aprender del alumno, con una correlación de 0,857 puntos. La apreciación del trabajo del profesor se vincula considerablemente con el aprendizaje

cognitivo con una correlación de 0,763 puntos. La apreciación del trabajo del maestro se relaciona considerablemente con el aprender de forma práctica y reflexiva y existe una correlación de variables en 0,857 puntos. La apreciación de la labor del maestro se vincula con el aprendizaje actitudinal, con una correlación 0,756 puntos. Desde esta óptica colegimos que a mayor esfuerzo del trabajo docente es mayor el aprendizaje de los alumnos.

Díaz y Delgado (2014) apunta en su investigación el Paradigma teórico de capacidades de gestión que se apoya en paradigmas de calidad, adecuándolos a los contextos de los colegios para que los directivos desarrollen capacidades fundamentales de gestión y así contribuyan al mejoramiento de los centros educativos. Este paradigma teórico comprende cinco capacidades fundamentales que todo directivo de Centros Educativos públicos de educación básica debe tener: conducción de la dirección, capacidad de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y administrar el cambio.

La presente indagación se fundamenta en teorías como: la Motivación, Evaluación del Desempeño Docente, Competencias y las Psicopedagógicas.

Maslow (1991) plantea que cada persona tiene unas necesidades: fisiológicas, reconocimiento, seguridad, autorrealización y afiliación; estas necesidades las ordena en una pirámide para categorizarlos desde las más básicas a las más complejas, con una visión holística, pues el ser humano es una unidad indivisible en su estructura corporal y espiritual. Por ello que el desempeño laboral del maestro como necesidad se encuentra en la cúspide de la pirámide que es la autorrealización, pasando por todos los niveles anteriores de las necesidades ya sean satisfechas parcialmente y en su totalidad. Se deduce de esta teoría que los docentes tienen un proyecto de vida y están motivados para cumplir sus objetivos y metas personales, familiares y profesionales, esto fortalece y ayuda a un desempeño eficiente en su labor pedagógica.

“El ejercicio de su desempeño laboral debe girar en torno a un estado motivacional y fuerza de voluntad de querer y poder hacer las cosas, de lograr los objetivos para alcanzar el éxito profesional y por ende la realización personal”. (Ixtapan, 2013).

Se puede concluir que la motivación de los maestros en las Centros Educativos es uno de las causas básicas, para alcanzar que el desempeño docente tenga éxito y logre en los estudiantes aprendizajes permanentes.

La Evaluación del Desempeño Docente, propuesto como teoría por Valdés (2008), construyó y diseñó una plataforma de indicadores a partir de las apreciaciones hechas a los directivos, docentes, la familia, alumnos y las organizaciones; se realizaron observaciones indirectas y directas, que se pueden resaltar rasgos relevantes de los docentes que están relacionadas con los beneficios de los escolares. Lo organiza en tres tipos de paradigmas para ser un excelente maestro; el primero centrado en productos obtenidos, este paradigma valora el desempeño del profesor a través de la verificación de los resultados o aprendizajes obtenidos por los escolares. El segundo paradigma se ha fijado en el actuar del maestro en el aula, por que la eficiencia del profesor se valora por los productos como consecuencia de los aprendizajes de los escolares. Finalmente el ejercicio reflexivo como paradigma, se entiende como una valoración para perfeccionar a los maestros de forma progresiva (Tobon, 2005).

Montenegro (2007), en relación al paradigma de valoración de la labor del maestro sostiene, que la labor del profesor busca construir coherencia entre la política docente y la práctica y cómo desarrollar una carrera profesional.

La valoración de la labor del profesor es un proceso minucioso de obtener datos confiables y legítimos, con el propósito de examinar y verificar el resultado que produce en los escolares el despliegue de sus capacidades en lo emocional, en lo pedagógico, en la responsabilidad laboral y vinculaciones con directores, profesores, familias y representantes de las entidades de la comunidad. Todo ello nos indica que se puede abrir nuevos horizontes se tiene que ejercitar la reflexión desde la labor del docente y sobre las características del maestro como modelo para el desarrollo de la sociedad (Andrade, 2005).

El PEN ( 2007) y MBDD ( 2012); hacen referencia que la valoración de la labor del profesor, nos facilita una gama de privilegios que aportan a mejorar la labor del maestro y como consecuencia la calidad de los aprendizajes establecidos en el Proyecto Educativo Regional (PERLAM, 2007)". (Arias, 2015), manifiesta de impulsar la comunicación y cooperación de todas las personas que dirigen la institución para ofrecer un servicio óptimo que llene las esperanzas de los usuarios.

Gallart y Jacinto (1997) sostienen que: que cada entidad o institución tienen peculiaridades que las diferencian unas de otras, así como existen demasiados elementos parecidos de gestión, para ser aterrizados por los líderes que dirigen las entidades; es así que

la gestión por competencias lo plantea por primera vez Mac Celland, es un piloto que se hace cada vez mas factible en el desarrollo de las entidades educativas o empresariales que impulsan y promocionan el buen desempeño de los trabajadores o maestros.

Maldonado (2012) hace referencia a las competencias como una habilidad o cualidad que se puede identificar con facilidad, facilitando a las entidades u organizaciones a determinar que cualidades, habilidades, destrezas, talento, técnicas y saberes debe tener o poseer el personal que va a trabajar en su empresa y así poder destacar de las demás entidades.

Existen diversas teorías psicopedagógicas que se aplica el docente en las aulas, como Piaget (1978) en su Teoría Cognitiva, quien sostiene que la inteligencia tiene niveles en el desenvolvimiento cognitivo desde la fase de la infancia hasta la adolescencia, formándose estructuras psicológicas se desenvuelven a partir de reacciones naturales de la persona en sus primeros años, luego se interioriza en el segundo año de vida como paradigmas de pensamientos y se desarrolla durante la infancia y adolescencia en una telaraña de estructuras cognitivas que van a ser propias de la vida adulta. Los esquemas o estructuras cognitivas son la Adaptación, esta referida a la interrelación entre el sujeto y el contexto social, esta se da a través de la Asimilación que es un acto cognitivo de posicionar nueva información, la persona descifra datos que vienen del contexto social en relación a la información de sus estructuras que el tiene; y luego tenemos la Acomodación que viene a ser el cambio que sufre la estructura para enfrentar una nueva situación.

Vygotsky (1998) en su teoría sociocultural afirma que el aprendizaje y el crecimiento cognitivo humano es el resultado de la interrelación histórica, social y cultural. El aprendizaje de la primera infancia es un progresivo por la cual el ser humano cambia sus ideas, conocimientos, actitudes, para conocerse a sí mismo y a su entorno. El desarrollo humano se da de manera interpsicológica entre personas o intrapsicológico consigo mismo. Es así que los saberes o conocimientos son adquiridos en forma social, el aprendizaje no es por la edad que tiene, sino que se debe al potencial de cada individuo, el lenguaje es el instrumento mas relevante, el pensamiento lleva al razonamiento.

Vygotsky (1998) identifica tres niveles o zonas de desarrollo evolutivos: Zona de desarrollo real, son un conjunto de conocimientos que realiza el sujeto por si solo. Zona de Desarrollo Potencial son las diversas acciones mentales o de conocimientos que puede

realizar con la ayuda de otro. La Zona de Desarrollo Próximo es donde el niño no tiene información definitiva están en proceso bastante información; es en este espacio donde se realiza la interiorización de la cultura en interacción con el contexto social.

Bruner (1963) en su Teoría de Aprendizaje por Descubrimiento, sostiene que, el sujeto construye su saber a partir de originar frases, constatar y ejecutar deducciones, de acuerdo con sus propias jerarquías o categorías, que en el transcurso del tiempo se modifican a partir de su vinculación con el medio ambiente. Por todo lo anteriormente dicho decimos que el protagonista del aprendizaje es dinámico con capacidad de deducción, imaginación e intuición, haciendo empleo de sus talentos como descubrir, clasificar, crear, establecer relaciones, comparaciones, analogías, esto le permite explorar alternativas y resolver problemas.

Todos los esquemas mentales que han ido incorporando las personas en el transcurso de su vida tiene sentido en su estructura cognitiva. Esto le facilita acomodar u organizar sus experiencias y profundizar más allá de sus conocimientos permanentes. El aprendizaje es dinámico por naturaleza en las conexiones, construcciones y representaciones. Bruner a referenciado y diferenciado tres modos o modelos básicos de aprendizaje; Enactiva, se aprende haciendo cosas o actividades: actuando, imitando, copiando, manipulando, tocando y palpando objetos. Modelo Icónico se aprende percibiendo captando el contexto natural y social, para luego transformarlo en imágenes o figuras. Modelo simbólico, hace uso exclusivo del lenguaje oral o escrito. (Bruner,1963)

El aprendizaje del alumno depende del compacto de conocimientos previos que tiene, como los diversos conceptos, ideas, principios, leyes, teorías, axiomas que dispone en un área o espacio del conocimiento y se relacionan o conectan con la nueva información. Necesita tres exigencias o requisitos el Aprendizaje Significativo. En primer lugar, la significatividad lógica del material, tiene que ser interesante, cautivador, atrayente, llamativo a todos estos materiales el maestro tiene que organizarlos para enriquecer la construcción del conocimiento. En segundo lugar, la significatividad psicológica del material, pues el alumno conecte, relacione el nuevo conocimiento con los previos que tenía y los asimile en su memoria a largo plazo. Y tercero la Actitud favorable del alumno que implica que el sujeto que aprende tiene que estar dispuesto a aprender, si el no quiere no se puede dar; entonces el maestro a través de la motivación puede influir para que aprenda. (Ausubel,1983)



Novak y Gowin (1988) aportan con los Mapas Conceptuales y UVE Heurística: Los Mapas Conceptuales: Es una técnica o manera que se usa para que los estudiantes aprendan a relacionar diversos temas de forma relevante. Los mapas conceptuales aportan al desarrollo de la mente, la agilidad, la destreza y la organización de conceptos referentes a algún tema en particular. La UVE de Gowin: conocida como la técnica heurística UVE para el entendimiento y la generación del saber científico. (Novak & Gowin, 1988)

Algunos conceptos que guían la propuesta sobre la Gestión, Según Villamayor & Lamas (1998) gestionar, es un acto total de integridad, entendido como un proceso de compromiso y organización con el personal de la empresa o institución donde se coordina y articula de manera activa y democrática las diversas perspectivas, visiones y esfuerzos, para transitar eficientemente hacia objetivos comunes asumiendo de forma orgánica e institucional la toma de decisiones. Los aportes de Huergo (2003), Villamayor y Lamas (1998), “brindan un enfoque claro de las perspectivas del término de gestión, que integra, articula a los actores de toda una organización a la movilización de esfuerzos compartidos para llevar adelante el desarrollo de la institución, en este sentido, el desempeño docente llevado a cabo con capacidad de liderazgo, sobre la base de un modelo de gestión contribuye a la mejora de la calidad educativa”.

Como afirma Cano (2005), “una administración eficaz y eficiente, es como decir que, dado unos recursos y unos objetivos concretos, administrar supone dirigir esos recursos escasos hacia el logro de los objetivos. Del mismo modo se plantea que hablar de gestionar supone, en definitiva: organizar recursos que tenemos para lograr el objetivo establecido y las capacidades”.

Se puede entender que gestionar, es trasladar, movilizar y conducir todas las capacidades y competencias profesionales, para hacer realidad el logro de objetivos que están planificados en los diversos documentos de gestión de la institución. (Fantova, 2001).

Hooghiemstra (1996) sostiene que, las competencias son, capacidades, habilidades destrezas, conocimiento, valores, comportamiento, actitudes individuales; que se puedan medir de un modo confiable; en consecuencia no podemos comprobar una brecha relevante entre los empleados que sostienen un trabajo sobresaliente y de los otros que son ineficaces.

Cruz y Vega (2001), define las competencias como, todas aquellas actitudes, conocimientos, cualidades y habilidades, que favorecen al empleado poseer un desempeño alto donde sea ubicado para trabajar, y así pueda ser controladas y medidas y de esta manera diferenciar un empleado únicamente hacedor de su trabajo a un empleado sobresaliente.

Tacca (2012) plantea que solo con conocimientos no es posible resolver situaciones problemáticas en un contexto social. La competencia es una unidad sistemática complicada de habilidades, destrezas, procederes, conocimientos, capacidades y motivación que cada persona coloca en funcionamiento en un contexto social delimitado para enfrentar situaciones problemáticas difíciles para resolver una situación problemática determinada.

López y Farfán (s.f.), sostiene que: las competencias en las instituciones educativas en el desarrollo del aprendizaje, se reconoce tres veces: se reconoce como la persona que ha construido. Identificar los procesos a través de los cuales se ha realizado tal construcción o metacognición. Reconocer el valor de lo que se construye.

Desempeño Docente, significa: asumir responsablemente con todas las obligaciones en la labor del profesor, involucrando y relacionando los saberes, habilidades, destrezas y actitudes para resolver situaciones problemáticas de su contexto relacionadas a los aprendizajes de los escolares y así llegar a niveles mas altos. (Tejedor & García, 2010).

Romero y Urdaneta (2009), sostiene que el desempeño: es la capacidad intelectual y la puesta en practica de habilidades psicomotrices necesarias para ejecutar un trabajo o ejercer una ocupación y está asociado a la intención del trabajador para mejorar los desempeños, de esta maner hay un aporte, una mejor adaptación al trabajo u oficio; para ello los trabajadores deben poseer los modelos conceptuales prácticos para poder ejecutar un trabajo”.

Arias (2015), afirma que: el desempeño está determinado por una serie de habilidades y destrezas para hacer un trabajo, estas se tienen que perfeccionar con la experiencia y las capacitaciones que realiza el trabajador y así llevaar a la cúspide de la organización.

Caballero (2003), plantea en relación al desempeño docente: El Debe conocer específicamente a los educandos, con la intención estimular de manera pertinente para que tengan logros eficientes y desempeños exitosos. El maestro con la facilidad de la voz y

palabra, es capaz de sembrar en los educandos diversos conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes de manera permanente.

Astorga (2015), “resultados y cumplimiento de las normas, los aspectos que se considera en la evaluación desempeño docente son: motivación de los estudiantes, clima del aula y preparación, personalidad y actitud, comunidad, relaciones padres y evaluación”. “Compromiso Profesional. Se compromete profesionalmente con sus colegas en la enseñanza profesional, con la comunidad y con los apoderados”. (Astorga, 2015).

El Minedu a través del MBDD (2012) menciona cuatro dominios y afirma:

El dominio, ámbito o esfera que el docente se realiza como profesional, apunta o esta referido a un conjunto de capacidades o habilidades que el profesor realiza para que influya y repercuta en favor de los aprendizajes de los escolares. En todos los ámbitos o espacios la ética profesional cruza transversalmente, y el maestro debe practicarlos.

El Minedu en el MBDD (2012) plantea cuatro dominios, el primero Preparación para el Aprendizaje de los Escolares, está referido a la organización, estructuración y elaboración de planes de lo que el docente va a realizar en aula; las programaciones curriculares anual, de unidad, sesiones de aprendizaje, articulado a los enfoques inclusivos interculturales; teniendo en cuenta el contexto social y las características cognitivas de los estudiantes, tener suficiencia académica en los temas de pedagogía y las áreas curriculares y también saber elegir la metodología, recursos y materiales didácticos.

El segundo Dominio Enseñanza para el Aprendizaje de los Escolares, se refiere a la ejecución del procedimiento de cómo se va a enseñar en el aula teniendo como punto de vista que aprecie y reconozca la integración de todas las culturas. El docente como mediador pedagógico tiene que desarrollar su clase en un clima adecuado con un dominio excelente de los temas, la motivación sostenida de los escolares, la aplicación de las diferentes estrategias metodológicas y de valoración, así como el uso de medios significativos, interesantes y apropiados. (MBDD, 2012)

El tercer Dominio Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad, se indica que el profesor se involucre en participar en democracia de manera crítica, colaborando y contribuyendo a la elaboración del PEI, con la finalidad de tener productos

de aprendizaje excelentes; además debe generar confianza, respeto, ayuda e involucrar a la familia, la comunidad y a todas las entidades de la sociedad y el estado y sabe utilizar la sabiduría de la comunidad en el contexto que se desenvuelve. (MBBD, 2012)

El cuarto dominio Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente, se apunta que el docente medita, piensa sobre su labor como maestro de un colegio y desarrolla rutas de aprendizaje permanentes de manera personal y colectiva; para reafirmar su identidad personal y profesional. Practica su profesión teniendo como marco la ética, en el respeto de los derechos básicos y elementales de las personas; evidenciando valores como la honradez, decencia y cumplir con su rol social. (MBBD, 2012)

Existen Factores claves de la dimensión de la labor del maestro. Desde el actuar del trabajo pedagógico en el aula considero que los factores centrales e indispensables del desempeño docente son: Planificación Curricular (Vásquez, 2011). “El desarrollo de las competencias, capacidades y los aprendizajes esperados, es el resultado de una buena planificación curricular y el trabajo pedagógico, que responde a un análisis y contextualización del marco curricular, identificación de las fortalezas, potencialidades, debilidades del contexto y caracterización de los estudiantes como previsión y direccionamiento del desempeño docente, para perfilar el tipo de ciudadano que necesita la sociedad para transformación y desarrollo sostenible”. (SEICE, 2011)

“Dominio de la disciplina científica. Para desarrollar las competencias y las capacidades en los estudiantes es indispensable el dominio del conocimiento científico, filosófico, humanista y tecnológico, desde un enfoque de trasndisciplinariedad, para orientar los aprendizajes y construir conocimientos que contribuyan en la formación del ser” (Zabala y Arnau, 2011). “Clima propicio en el aula. En la interacción entre los educandos y educadores es indispensable que en el escenario donde se desarrolla y se construye el aprendizaje de manera creativa, proactiva, innovadora, comunicativa, asertiva y de liderazgo, el clima emocional y afectivo entre los actores favorece la buena labor del profesor en el aula”. (SEICE, 2011)

“Didáctica y aprendizaje esperado. La didáctica, concebida como el arte de enseñar a aprender, es conocer y manejar un cúmulo de estrategias de aprendizaje y de enseñanza durante el acompañamiento en la construcción del aprendizaje, haciendo uso pertinente de los materiales y recursos educativos, evaluación de los aprendizajes al logro los aprendizajes esperados en mejora de la calidad educativa”. (SEICE, 2011)

“Compromiso con la gestión escolar y social. La participación responsable y comprometida en la gestión institucional es un aspecto indispensable para efectivizar los procesos pedagógicos, la misma que contribuye a la viabilidad de la planes estratégicos y operativos, cuyos resultados se proyecta a la comunidad para el reconocimiento social de la institución”. (SEICE, 2011)

“Desarrollo profesional ético. El sistema de gestión no adecuada a la institución, ha generado un ambiente de desmotivación en el desarrollo de la profesionalidad y fortalecimiento del desempeño laboral, centrado por el conformismo, rechazo a los cambios y políticas educativas; asumen que las capacitaciones y los estudios de post grado ayudan a mejorar el desempeño docente, pero, consideran que se han adaptado a un ritmo de trabajo pedagógico cotidiano y por falta de liderazgo en la gestión les cuesta asumir un cambio de actitud para profesionalizarse”. (SEICE, 2011)

El marco conceptual de la propuesta del modelo de gestión por competencias comprende las siguientes dimensiones: Gestión de personas, motivación y trabajo corporativo, planificación institucional, procesos pedagógicos, investigación e innovación educativa y promoción de resultados y estímulos.

La Motivación y trabajo corporativo. Oliva (20015), define la motivación como: “El procedimiento a través del cual muchas personas realizan diversas acciones, en dónde resuelven realizar una serie de actividades dirigidas a conseguir ciertos objetivos y metas a fin de compensar algún tipo de expectativa y/o necesidad, de cuya menor o mayor satisfacción y alegría, va a depender de la energía que elijan ejecutar en futuras acciones”.

Espada (2006), menciona que la motivación es una pieza emocional básico para todo profesional y ser humano, pues el estar animado, entusiasmado es ejecutar las actividades diarias sin sobre esfuerzo añadido y sin apatía; pese a que para algunos el trabajar o realizar actividades diarias puede ser que produzca fastidio, incomodidad y para otros un estímulo agradable y muchas veces nos da tranquilidad y paz.

También la Planificación institucional, es la primera función administrativa basada en la gestión institucional, donde el conjunto de instrumentos que operan e interactúan brindan el soporte y direccionan la cultura institucional al logro de las metas trazadas. Una buena planificación permite tomar decisiones que determinan en qué no se deben invertir los recursos limitados, tiempo y energía. Reorienta las políticas de cambios para mejorar la

gestión de manera integral y productiva, evita, prevé los riesgos que pudiera presentarse, erradica los fracasos hacia el éxito. (López, 2001)

Marcelo (2005), sostiene que la planificación es una unidad sistematica que previene en todos los aspectos o elementos, gestionando las estrategias y recursos que guían a lograr los propósitos planteados en un plan.

“La configuración de los procesos pedagógicos constituye las bases para concretizar los planes, programas y los instrumentos de gestión institucional. Una planificación no tiene razón de ser, si no toma en cuenta la intencionalidad de los aprendizajes y el desarrollo de los procesos pedagógicos”. (Correo, 2018)

“Los procesos pedagógicos dependiendo del tipo de enfoque pedagógico o modelos educativos, si bien, tienen sus propias estrategias y mecanismos de desarrollo de los aprendizajes, todos apuntan a un solo objetivo, formar estudiantes competentes para el ejercicio ciudadano” (Montoya, 2005). “Los procesos pedagógicos dependiendo de la naturaleza formativa y desarrollo del pensamiento del estudiante, a través de diversas estrategias ponen en juego la adquisición, construcción del aprendizaje en el desenvolvimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y la cuestión socioemocional”. (Peña, 2018).

“Los procesos pedagógicos, es aquella donde intervienen la interacción docente – alumno en un ambiente de trabajo de enseñanza – aprendizaje de comunicación efectiva y motivacional” (Minedu, 2015).

“La interdisciplinariedad se entiende como un conjunto de saberes vinculantes que buscan edificar una comunidad académica, en la cual quienes los representan y cada uno de los saberes, se sientan respetados, dignos y valorados”. (Rodríguez, 2011)

La Investigación e innovación educativa, es importante porque es una función indispensable del rol docente que se complementa con los procesos pedagógicos, a través de ella se dan aclaraciones, explicaciones, demostraciones y soluciones a los problemas educativos y autoriza la generación de nuevos conocimientos, comprende los niveles de identificación, descripción y solución de problemas de las necesidades educativas de los estudiantes, de la institución, padres de familia y comunidad. (Rodríguez, 2011)

La Promoción de resultados y estímulos, es reconocer e identificar al trabajador por sus cualidades y características propias que ha sobresalido en las labores del día a día, de

todo el equipo de personas de una entidad educativa. De modo similar se debe reconocer y revalorizar la labor profesional del maestro, como parte de una estrategia educativa del país, ya que son ellos los que transformaran la educación de los educandos, para que logren ser ciudadanos plenamente realizados. (Gento, 2012)

Mejía (2012), apunta a que la promoción de resultados y estímulos debe tener como norte fortalecer las competencias profesionales para generar las condiciones adecuadas de un clima institucional de libertad, alegría, calidez humana, seguridad, confianza, respeto mutuo. Y por consiguiente se dará un beneficio a labor del maestro en trabajo con los alumnos desarrollando la identidad, creatividad, seguridad laboral manifestándose en la efectividad y eficiencia en su desempeño.

Es así como quedará redactado el problema, ¿En qué medida la aplicación de un modelo de gestión por competencias mejora el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe” de Chiclayo 2019?

La Justificación del estudio está dado en la indagación realizada Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias a través de la comunicación, motivación y el trabajo corporativo, como herramienta efectiva de gestión, busca contribuir a mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe”. Enfatizando, que la valoración del desempeño docente permite un desarrollo profesional competitivo, como gestor de las responsabilidades y el compromiso asumido.

La investigación según Bernal (2010) tiene una justificación: teórica, práctica y metodológica.

Desde la base Teórica y el análisis de la problemática, la indagación propuesta, tiene como proposito fundamentar ideas principales de la gestión por competencias y las teorías: Motivación, Evaluación del Desempeño Docente, Competencias, Psicopedagógicas; para encontrar soluciones al problema del desempeño laboral en la gestión de los Centros Educativos. Contrastando el modelo teórico con la realidad, cuestionando su incidencia en el desempeño docente y por consiguiente la validación de la propuesta del modelo de gestión por competencias. Los resultados permitirán contribuir en la mejora del desempeño laboral de la institución educativa “Pedro Labarthe” de Chiclayo.

Desde la práctica, se argumenta que la indagación se sustenta dentro del marco de la gestión pedagógica, considerando, que la significatividad del desempeño docente se

evidencia por los resultados del trabajo pedagógico, teniendo en cuenta la pertinencia, consistencia y efectividad de los procesos pedagógicos, fruto del compromiso y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones en cumplimiento de los objetivos trazados por la institución (Rueda, 2009). De acuerdo con los objetivos de estudio, con la propuesta del modelo de gestión por competencias, permite encontrar soluciones concretas al problema de la planificación curricular, dominio de la disciplina científica, gestión del clima en el aula, desarrollo de la didáctica y logro aprendizaje esperado, compromiso con la gestión escolar y el desarrollo profesional ético que inciden en la gestión educativa. Con los resultados se propone cambios y compromisos con la mejora en el desempeño del maestro que contribuya a la calidad de gestión en la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo.

Se justifica Metodológicamente, la investigación en cuanto que contribuye en la creación de una nueva referencia para la gestión educativa. Y para conseguir este propósito, se acudirá al empleo de técnicas de investigación, aplicación de encuestas, opinión de expertos para aprobar el instrumento y la propuesta del modelo de gestión. Con los resultados que se obtenga, se dará a conocer que la propuesta (MGCMDD) pretende mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe” de Chiclayo.

Pregunta al problema de investigación; ¿Qué características debe tener el Modelo de Gestión por Competencias mejora el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe” de Chiclayo 2019?

El Objetivo General, es: Proponer un Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo 2019.

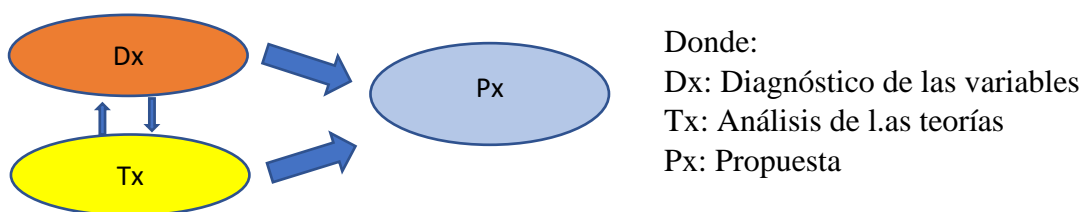
Los Objetivos Específicos son: Diagnosticar la problemática del desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe”. Analizar las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa Pedro Labarthe. Analizar y adoptar fundamentos teóricos que dan sustento a la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe”. Diseñar un Modelo de Gestión por Competencias de acuerdo a las teorías vigentes y la problemática de la institución educativa “Pedro Labarthe”. Validar el Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe”.



## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo a los planteamientos de Hurtado (2018) la investigación es holística de tipo proyectiva, pues formula un modelo Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo; parte del diagnóstico del nivel de desarrollo de cada uno de sus procesos, del análisis de las tendencias sociales y la revisión teórica. El diseño de la investigación es la triangulación concurrente según (Sampieri, Colado, & Lucio, 2014), ya que se efectuó la validación cruzada entre los datos cualitativos y cuantitativos por expertos en el campo de la investigación realizada.



También se dice que esta investigación es de tipo proyectiva, porque está en función a la elaboración de una propuesta o planteamiento de un modelo para dar respuesta a una situación problemática necesaria de carácter práctico de un aspecto o dimensión como es el desempeño docente, que se está dando en la institución educativa Pedro Labarthe.

La investigación proyectiva parte de una necesidad o problema, para luego dedicarse a plantear de como deben ser los hechos, y así alcanzar unos propósitos y así funcionar optimamente. Esta clase de investigación debe crearse un diseño que debe estar argumentada en un proceso sistemático investigativo, para que de esta forma la propuesta pueda generar los cambios deseados. Es proyectiva también porque siempre en toda institución existen problemas de diversa naturaleza, entonces siempre hay algo que investigar, hay algo que cambiar, al personal no se le está aprovechando todas sus potencialidades, entonces se tiene que desarrollar una propuesta para mejorar dicho evento problemático (Hurtado, 2018).

La operacionalización de las variables, es hacer aterrizar estas variables en la realidad u objeto de estudio.

Vilca, (2012), afirma: “la variable es una herramienta que se constituye en la medula de la averiguación, consta de tres o más columnas y se desarrolla de conformidad con el ofrecimiento de cada autor o protocolo de averiguación. Generalmente en cada columna o fila se colocan los indicadores, dimensiones, variables e ítems”.

Es el procedimiento dónde cuya variable de nivel teórico en un plano operacional se le denomina Operacionalización y su función básica de dicho proceso es precisar o concretar al máximo el alcance que se le da a una variable en un estudio determinado (Canales, 2004).

## 2.2. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<b>INDEPENDIENTE</b>  Modelo de gestión por competencias	Gestión de personas	Capacidad de gestión de competencias profesionales al logro de objetivos.	Guía de Cuestionario
	Motivación y trabajo corporativo.	Capacidad de liderazgo e involucramiento en la consecución de planes, programas y proyectos.	
	Planificación institucional.	Participación en el direccionamiento de los instrumentos de gestión centrado en los aprendizajes esperados.	
	Procesos pedagógicos	Desarrollo del pensamiento filosófico y construcción del conocimiento científico.	
	Investigación e innovación educativa.	Capacidad de generación y promoción de investigaciones e innovaciones sobre la base de los aprendizajes esperados.	
	Promoción de resultados y estímulos	Reconocimiento y revaloración docente a partir de los resultados de práctica pedagógica.	
<b>DEPENDIENTE</b>  Desempeño docente	Planificación curricular.	Diseño de la planificación curricular, pertinente, coherente y contextualizado.	
	Dominio de la disciplina científica.	Dominio de la interdisciplinariedad de las áreas.	
	Gestión del clima en el aula,	Capacidad de liderazgo, comunicación efectiva y control emocional	
	Didáctica y logro aprendizaje esperado	Dominio diversificado de estrategias metodologías, los recursos e instrumentos de evaluación.	
	Compromiso con la gestión escolar	Participación de la cogestión institucional y de proyección a la comunidad.	
	Desarrollo profesional ético	Desarrollo de habilidades personales, académicas y estudios de postgrado	

### 2.3. Población, muestra y muestreo

La población son todos los 102 docentes nombrados y contratados que prestan sus servicios educativos en las diversas áreas curriculares trabajan en la institución educativa Pedro Labarthe, incluidos el personal directivo y jerárquico.

Se llama población, universo o colectivo al conjunto ilimitado o limitado de elementos, con muchos datos e información del objeto de estudio con características comunes. (Calzada, 1983). Se define la población como el conjunto de sujetos a quienes se les va a realizar el estudio, también se les denomina población universo u objetivo. (Vara, 2012). Población: (Supo, 2014) señala que en una averiguación cuantitativa se intenta sistematizar las respuestas encontradas en una muestra de una población mayor. También buscamos que los estudios efectuados puedan replicarse.

La población de estudio lo conformaron 102 trabajadores de la institución educativa “Pedro Labarthe” de Chiclayo. Y se visualiza en la siguiente tabla.

*Tabla 1.* Población del personal de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo

<b>Personal</b>	<b>Nombrados</b>	<b>Contratados</b>	<b>Total</b>
Directivos	5	0	5
Jerarquicos	1	8	9
Docentes	75	13	88
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>21</b>	<b>102</b>

*Fuente:* (CAP) Cuadro de Asignación de Personal, marzo de 2019.

La muestra fue determinada a criterio del investigador, teniendo en cuenta la técnica del muestreo no probabilístico. Para ello se utilizó el muestreo por interés, comodidad o conveniencia y consecutivo, es decir, la población fue de fácil acceso para recoger la información, se economizó tiempo y dinero, y esta representada toda la población de manera objetiva e imparcial.

Regalado (1986), afirma que El muestreo intencional, que el tipo de muestra como una parte de la población debe ser propio y peculiar de donde es sustraída. La característica particular que tendrá el criterio es que fueron todos los docentes nombrados y contratados,

por ser el enfoque de estudio a realizar. La muestra debe responder a una pauta de elección premeditada orientada hacia los propósitos de la indagación y la cantidad que brinden la información y se acondicionará , adaptará a los requerimientos de las técnicas usadas y a la pauta del momento de congestión. (Regalado, 1986)

*Tabla 2.* Muestra del personal de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo

<b>Personal</b>	<b>Nombrados</b>	<b>Contratados</b>	<b>Total</b>
Directivos	3	0	3
Jerarquicos	1	4	5
Docentes	38	5	43
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>51</b>

*Fuente:* Elaboracion propia.

#### **2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En esta investigación se utilizo la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El proceso de recoger los datos y la información tuvo dos etapas: la primera fue la planificación en esta se preciso los objetivos de la guía de cuestionario que esta en relación directa al problema, luego se definieron y especificaron los contenidos e indicadores, además se construyo el cuestionario de preguntas, y finalmente la valoración por los expertos. En la segunda etapa de campo, se realiza diversas coordinaciones con el director de la institución educativa para tener el permiso y autorización, luego se aplico la guía de cuestionario a los profesores y finalmente se proceso los datos e información en tablas y figuras estadísticas.(Guerrero, 2014).

Se estableció un rango o escala de medición del cuestionario, se utilizó la escala de Likert, según la siguiente tabla.

*Tabla 3.* Escala de Likert para medición del cuestionario.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

*Fuente:* elaboración propia

El tratamiento de los datos Según la naturaleza del trabajo, se utilizará, la “técnica de Cornell” citado por Chiroque (2006). A partir del material obtenido de la investigación previa o de la principal, se procede a construir una tabla. En la “cabeza” (las columnas) de la tabla se inscriben una vez cada una de las preguntas de forma en principio indiferente, y en las filas, los encuestados ordenados por puntuación total.

La validez es el grado o nivel de precisión que tiene un instrumento para medir lo que tiene que medir una variable a través del juicio de expertos y la confiabilidad esta referido a la exactitud en la que el instrumento mide repetidamente lo mismo cuando se aplica al mismo sujeto produce resultados iguales y se utilizó la técnica estadística del coeficiente del alfa de Cronbach (Hernández, 2006).

## **2.5. Procedimiento**

Se tuvo en cuenta las etapas del método de investigación.

### **Etapas 1. Planteamiento del problema.**

Método Histórico, se empleo este metodo para detallar, examinar, observar y asi ver como se va ejecutando una serie de pasos en el tiempo y el contexto que se desenvuelve la investigación, todas estas evidencias se articulan ordenadamente desde los diversos momentos o fases que se realiza la indagación (Ortiz, s/f).

Método Hipotético Deductivo, este método se realiza desde el momento que se observo el problema de indagación, para luego plantear supuestos, conjeturas y contraponer a los hechos fácticos de la ejecución del estímulo sobre el muestreo del objeto a estudiar y es asi como se o corrobora las conjeturas teoricas para finalmente colegir (UCV, 2009).

### **Etapas 2. Elaboración del marco teórico.**

El Método Analítico, de esta manera se realizó la descomposición de cada uno de los elementos o procesos para analizarlos de manera objetiva y profundamente comparando, relacionando, realizando analogías y semejanzas, vinculando, las bases teóricas prácticas, de las variables de estudio (UNMSM, 2008).

### **Etapas 3. Marco metodológico**

Método Estadístico. Se utilizo para la recolección de datos, conteo, presentación, síntesis y análisis de la variedad y diversidad de información de carácter cualitativo y cuantitativo de la indagación en estudio y asi corroborar y verificar la hipótesis (Perez,2011).

Método de la Encuesta, tuvo utilidad para recoger información de manera directa con los profesores que fueron parte del sondeo de estudio del Centro Educativo, sobre el Modelo de Gestión por Competencias para contribuir en la mejora del desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe” de Chiclayo 2019.

#### Etapa 4. Discusión de resultados.

Método Cuantitativo, fue utilizado para pormenorizar las situaciones o hechos de un ambiente social, que se revelan en forma externa, se pueden detallar utilizando la estadística. Y toesta información se debe cifrar todos los datos y asi llegar a colegir conclusiones validas de la investigación.

Método Cualitativo, al utilizar este método se hizo un análisis de todos los elementos y hechos facticos sociales, después se realizo la interpretación para comprender los resultados, las conexiones de causa efecto y llegar a inferir conclusiones relevantes.

#### **2.6. Método de Análisis de Datos**

Los datos recolectados se procesaron utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, y el software o aplicativo informático SPSS 19; nos sirvió para organizar la información estadística, luego serán examinados y explicados, exhibidos en tablas o cuadros y gráficos, utilizando el método cuantitativo, para procesar los datos haciendo uso de la matemática y el método cualitativo, se analiza e interpreta utilizando la redacción de la palabra.

#### **2.7. Aspectos Éticos.**

La ética es transversal en todo el trabajo de investigación, es básico y relevante que se tenga en cuenta este aspecto, en cuanto debe tenerse criterios o parámetros, para mantener la imparcialidad y objetividad de la investigación.

El director dió el permiso y autorización para realizar la indagación científica. Los intereses del investigador responden a la necesidad de contribuir en mejorar la gestión pedagógica en relación al desempeño docente, no están por encima de la necesidad de los participantes de la esta investigación. La información extraída de los docentes participantes de la presente investigación será difundida con el consentimiento del autor de la presente investigación. Se mantendrá la particularidad, el anonimato de los sujetos investigados, así como también la opinión del juicio de expertos. A quienes se les informó respecto a la seguridad y protección de su identidad como contribuyentes valiosos de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### Diagnosticar la problemática del desempeño docente

En esta sección los resultados por medio de tablas y dibujos, para una mejor presentación y visualización de los datos que se han recogido de los instrumentos de indagación de forma objetiva, facilitando la comprensión y entendimiento del informe y sus resultados.

Ortiz (s.f.) afirma, en forma resumida, que los datos recopilados, son métodos de análisis estadísticos se emplearon para su estudio, y lograr así, los resultados.

Tabla 4. Diagnóstico de la problemática del desempeño docente por dimensión

ESTADÍSTICO	DIMENSIONES					
GRAFO	Planificación curricular	Dominio de la disciplina científica	Gestión del clima en el aula	Didáctica y logro aprendizaje esperado	Compromiso con la gestión escolar	Desarrollo profesional ético
MEDIA	3,40	3,46	3,49	3,46	3,47	3,44

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los docentes.

*Fecha.* 30 de marzo de 2019.

La Tabla 3 se evidencia al comparar las diversas puntuaciones del promedio del diagnóstico de la encuesta lograda a nivel de cada dimensión sus correspondientes coeficientes fueron: Planificación curricular el promedio fue 3,40 puntos. Dominio de la disciplina científica 3,46 puntos. Gestión del clima en el aula 3,49 puntos. Didáctica y logro aprendizaje esperado 3,46 puntos. Compromiso con la gestión escolar 3,47 puntos, y por consiguiente en Desarrollo profesional ético 3,44 puntos, sobre la base de 5 puntos.

Los resultados de las medias del diagnóstico en las cinco dimensiones muestran que existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral del profesor, asimismo se ubica en el nivel INDIFERENTE según la escala de Likert.

Tabla 5. Frecuencias del diagnóstico de la problemática del desempeño docente por dimensión

Escala	Planificación curricular	Dominio de disciplina científica	Gestión de clima en el aula	Didáctica y logro de aprendizaje esperado	Compromiso con la gestión escolar	Desarrollo profesional ético
Totalmente de acuerdo	33=13%	43=17%	41=16%	48=19%	44=17%	28=11%
<b>De Acuerdo</b>	<b>74=29%</b>	<b>79=31%</b>	<b>79=31%</b>	<b>66=26%</b>	<b>76=30%</b>	<b>97=38%</b>
Indiferente	109=43%	87=34%	105=41%	97=38%	97=38%	92=36%
<b>Desacuerdo</b>	<b>39=15%</b>	<b>44=17%</b>	<b>30=12%</b>	<b>44=17%</b>	<b>38=15%</b>	<b>38=15%</b>
Totalmente en desacuerdo	-	2=1%	-	-	-	-
<b>ENUESTADOS</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>

*Fuente :* Cuestionario aplicado a los docentes.

*Fecha :* 30 marzo 2019.

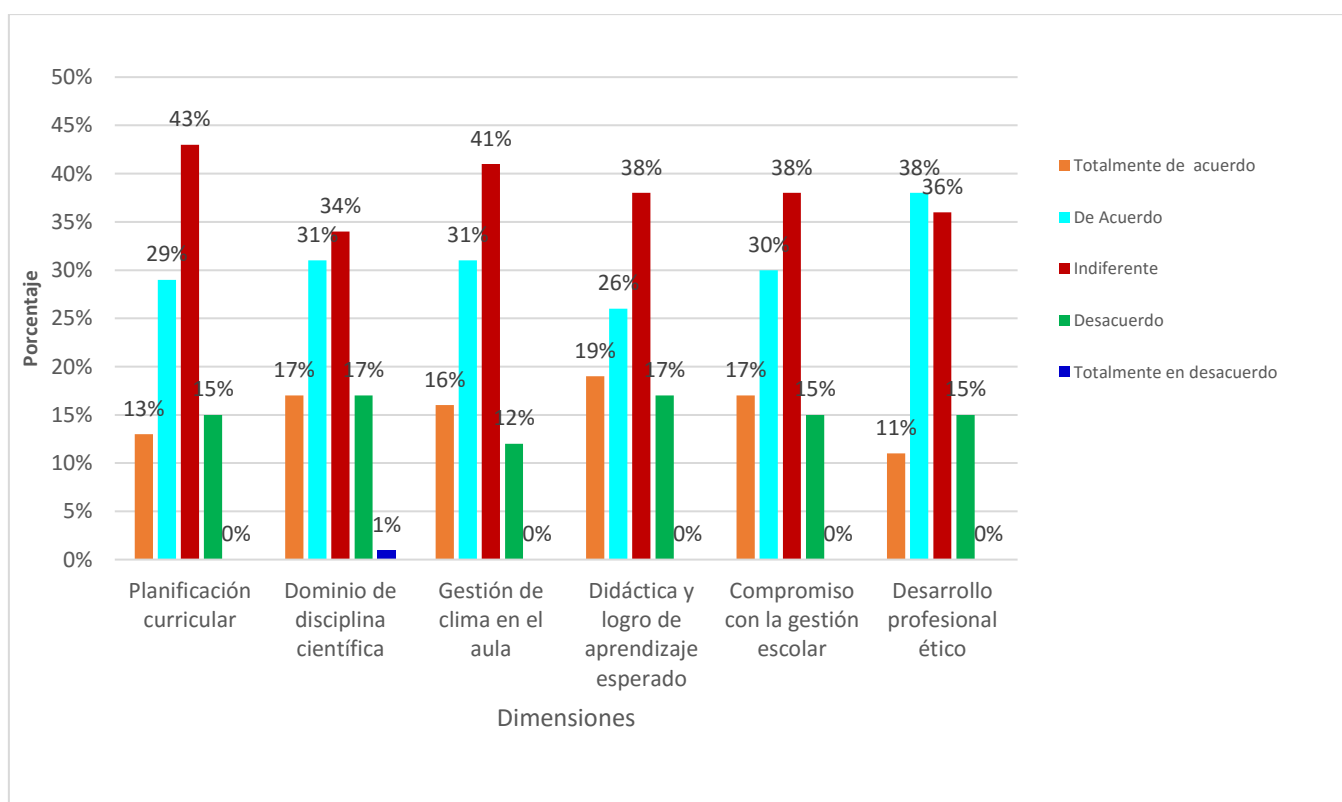


Figura 1: Diagnóstico de la problemática del desempeño docente por dimensión

*Fuente:* Tabla 5



En la dimensión Planificación curricular del total de 255 respuestas; 109 expresaron indiferente que equivale al 43%; 74 respuestas manifestaron de acuerdo que equivalen al 29%; 39 respuestas afirmaron estar en desacuerdo que equivale al 15%; y 33 respuestas declararon totalmente de acuerdo que equivale al 13%. En la dimensión Dominio de la disciplina científica del total de 255 respuestas; 87 declararon indiferente que equivale al 34%; 79 respuestas manifestaron de acuerdo que equivalen al 31%; 44 respuestas aseveraron estar en desacuerdo que equivale al 17%; y 43 respuestas afirmaron totalmente de acuerdo que equivale al 17%. En la dimensión Gestión del clima en aula del total de 255 respuestas; 105 expresaron indiferente que equivale al 41%; 79 respuestas afirmaron de acuerdo que equivalen al 31%; 30 respuestas declararon estar en desacuerdo que equivale al 12%; y 41 respuestas aseveraron totalmente de acuerdo que equivale al 16%. En la dimensión Didáctica y logro de aprendizaje del total de 255 respuestas; 97 expresaron indiferente que equivale al 38%; 66 respuestas aseveraron de acuerdo que equivalen al 26%; 44 respuestas evidenciaron en desacuerdo que equivale al 17%; y 48 respuestas declararon totalmente de acuerdo que equivale al 19%. En la dimensión Compromiso con la gestión escolar del total de 255 respuestas; 97 expresaron indiferente que equivale al 38%; 76 respuestas manifestaron de acuerdo que equivalen al 30%; 38 respuestas aseveraron estar en desacuerdo que equivale al 15%; y 44 respuestas afirmaron totalmente de acuerdo que equivale al 17%. En la dimensión Desarrollo profesional ético del total de 255 respuestas; 92 manifestaron indiferente que equivale al 36%; 97 respuestas afirmaron de acuerdo que equivalen al 38%; 38 respuestas aseveraron estar en desacuerdo que equivale al 15%; y 28 respuestas expresaron totalmente de acuerdo que equivale al 11%.

### **Análisis del diagnóstico de la problemática del desempeño docente**

Para realizar el análisis del diagnóstico de la problemática sobre el desempeño docente, se ha hecho en función de la tabla 5 y la figura 1; donde observamos los resultados que los profesores tienen dificultades en: prever acciones de planificar que bordearían el 58%, en el dominio de la disciplina científica en un 52 %, en la gestión del clima en el aula llegó a un 53%, en la didáctica y el logro del aprendizaje esperado bordea el 55%; en el compromiso con la gestión escolar llegó al límite de 53%; en el desarrollo profesional ético alcanza un 51%. Por lo tanto, la mayor tendencia según la escala de Likert en una visión íntegra de las 6 dimensiones se da en indiferente, desacuerdo y totalmente en desacuerdo haciendo una sumatoria de 54 %; y en totalmente de acuerdo y de acuerdo su sumatoria llega a un 46%,

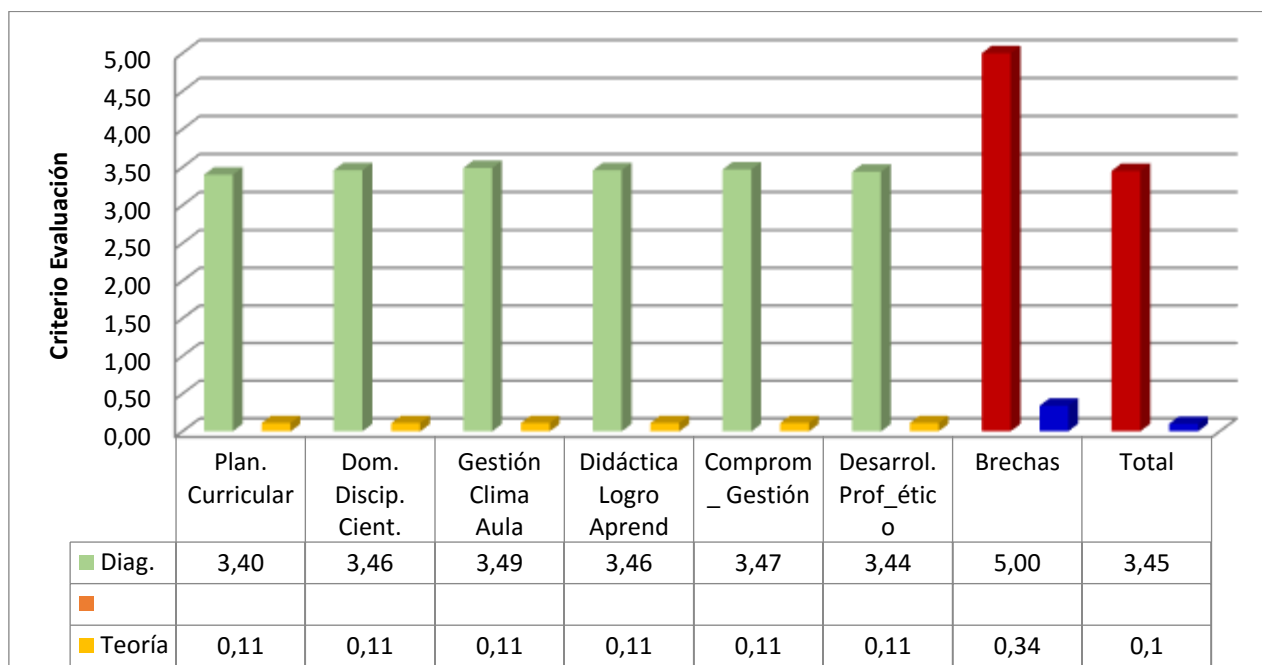
de esto podemos colegir que existe un problema que es el desempeño docente, en consecuencia existe una necesidad por atender. A toda esta situación problemática planteamos un modelo de gestión por competencias para optimizar la labor del profesor.

*Tabla 6.* Resultados de la media por dimensión y la brecha

DIMENSIONES	Diagnostico	Brecha
Planificación curricular	3,40	0,11
Dominio de la disciplina científica	3,46	0,11
Gestión del clima en el aula	3,49	0,11
Didáctica y logro aprendizaje esperado	3,46	0,11
Compromiso con la gestión escolar	3,47	0,11
Desarrollo profesional ético	3,44	0,11
Brecha	--	0,34
<b>TOTAL</b>	<b>3,45</b>	<b>1,00</b>

Fuente: Elaborado por el autor.

*Fecha :* 30 marzo 2019.



*Figura 2:* Resultados de la media por dimensión y la brecha

*Fuente:* Tabla 6

En la tabla 6 y la figura 2 se evidencian los diversos promedios de cada dimensión de estudio y la propuesta de la teoría. Los resultados precisaron la fisura cuyo coeficiente es 0,34 puntos en el desempeño docente, esto llevo a plantear el modelo teórico, cuyos coeficientes están basados en la unidad (1). Los factores han resultado de la relación entre el promedio de cada dimensión y el número mayor del parámetro de evaluación que tiene una puntuación igual a 5 (Escala Likert) cuyo referente ha sido igual a 30 puntos.

Analizando la tabla 7 en donde se evidencia que de un total de 255 respuestas en la dimensión de planificación curricular 107 respuestas son aliados es decir totalmente de acuerdo y de acuerdo haciendo una equivalencia de 42% y el grupo de no aliados 148 respuestas que están referidos a indiferente y desacuerdo haciendo una equivalencia de 58%. Observamos que de un total de 255 respuestas en la dimensión de dominio de la disciplina científica 122 respuestas son aliados es decir totalmente de acuerdo y de acuerdo haciendo una equivalencia de 48% y el grupo de no aliados 133 respuestas que están referidos a indiferente y desacuerdo haciendo una equivalencia de 52%. Evidenciamos que de un total de 255 respuestas en la dimensión de gestión del clima en el aula 120 respuestas son aliados es decir totalmente de acuerdo y de acuerdo haciendo una equivalencia de 47% y el grupo de no aliados 135 respuestas que están referidos a indiferente y desacuerdo haciendo una equivalencia de 53%. Apreciamos que de un total de 255 respuestas en la dimensión didáctica y logro del aprendizaje esperado 114 respuestas son aliados es decir totalmente de acuerdo y de acuerdo haciendo una equivalencia de 45% y el grupo de no aliados 141 respuestas que están referidos a indiferente y desacuerdo haciendo una equivalencia de 55%. Contemplamos que de un total de 255 respuestas en la dimensión compromiso con la gestión escolar 120 respuestas son aliados es decir totalmente de acuerdo y de acuerdo haciendo una equivalencia de 47% y el grupo de no aliados 135 respuestas que están referidos a indiferente y desacuerdo haciendo una equivalencia de 53%. Apreciamos que de un total de 255 respuestas en la dimensión desarrollo profesional ético 125 respuestas son aliados es decir totalmente de acuerdo y de acuerdo haciendo una equivalencia de 49% y el grupo de no aliados 130 respuestas que están referidos a indiferente y desacuerdo haciendo una equivalencia de 51%.

La resultante de estas 6 dimensiones existe una fisura, permite determinar la existencia del problema, con la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias se busca disminuir la brecha en mejora del desempeño docente.

Tabla 7. Análisis de los datos por dimensión y la teoría.

DIMENSIONES	N°	BRECHA (-)	TEORIA (100%)
Planificación curricular			
<b>No aliados</b>	<b>148</b>	<b>58%</b>	Marcelo (2005) es precaver con todos los elementos; recursos y estrategias; que guían a consolidar la propuesta del plan.
Aliados (A + TA)	107		
Dominio de la disciplina científica			
<b>No aliados</b>	<b>133</b>	<b>52%</b>	Pisfil (2002), proceso sistemático, orientada al descubrimiento y desarrollo de un cuerpo de conocimientos organizados para la solución de problemas.
Aliados (A + TA)	122		
Gestión del clima en el aula			
<b>No aliados</b>	<b>135</b>		Schubert (2011), es como gestionar el talento que posee cada una de las personas involucradas con la organización educativa.
Aliados (A + TA)	120	<b>53%</b>	
Didáctica y logro del aprendizaje esperado.			
<b>No aliados</b>	<b>141</b>	<b>55%</b>	Rodríguez (2011) es la intervención docente – alumno donde se produce la suma de hechos cognitivos procedimentales y actitudinales para promover y obtener resultados significativos en el aprendizaje.
Aliados (A + TA)	114		
Compromiso con la gestión escolar.			
<b>No aliados</b>	<b>135</b>	<b>53%</b>	Félix (2011) fortalecer las competencias profesionales favorece el desarrollo de la creatividad, la identidad y la eficacia en su labor.
Aliados (A + TA)	120		
Desarrollo profesional ético.			
<b>No aliados</b>	<b>130</b>	<b>51%</b>	Espada (2006) es un factor emocional que mueve a realizar tareas sin apatía... capacidad de dirigir correctamente la entidad a través del trabajo en equipo de todas las personas y lograr las metas planteadas
Aliados (A + TA)	125		

Fuente: Elaboración propia

### Diseño del modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente

Teniendo en cuenta la diferencia de datos agrupados y la teoría del diagnóstico, se diseñó el Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Docente de la institución educativa “Pedro Labarthe Durand” de Chiclayo. Analizada, valorada y comprobada por maestros expertos que conocen los temas y están en contacto con el contexto de la administración educativa e investigación.

Gestión de personas. Promover y aplicar en el estilo de gestión institucional, la gestión de personas a partir de sus competencias profesionales como factor clave del desarrollo y éxito de la institución educativa. Motivación y trabajo corporativo. Implementar programas de liderazgo y educación emocional para fortalecer las relaciones interpersonales que predisponga un trabajo corporativo productivo de alto nivel en el desempeño docente. Planificación institucional. Promover estrategias de gestión corporativa para perfilar de manera consistente y sistemática los documentos de gestión institucional que viabilice la gestión pedagógica al logro de la visión institucional. Procesos pedagógicos. Establecer políticas de compromiso, emprendimiento y responsabilidad de desempeño docente a partir del trabajo corporativo entre docentes como mecanismos de intercambio de experiencias pedagógicas para lograr de manera efectiva los aprendizajes esperados en los estudiantes. Investigación e innovación educativa. Promover la generación de proyectos de investigación e innovaciones educativas como mecanismos de atención a las necesidades educativas y el fortalecimiento de las competencias profesionales para el ejercicio del buen desempeño docente. Promoción de resultados y estímulos. Establecer círculos de calidad y acreditación del desempeño docente para promocionar su capacidad productiva y creativa que lo conlleven a la realización y al éxito personal, profesional y social.

### **Validación del modelo de gestión por competencias**

#### **Criterios de fiabilidad del coeficiente de alfa de Cronbach**

En el Rango de 0,81 a 1,00 es muy alto. En el rango de 0,61 a 0,80 es alto. En el rango de 0,41 a 0,60 es moderado. En el 0,21 a 0,40 es bajo y finalmente de 0,01 a 0,20 es muy bajo.

Alvitrez, (2000) afirma que existe solidez y confiabilidad, si los resultados de la investigación están relacionados con la teoría que se esta verificando.

#### **Cálculo de pertinencia, confiabilidad del instrumento**

Los datos procesados evidencian el nivel de pertinencia y confiabilidad, es la solidez de la encuesta a través del coeficiente en el Alfa de Cronbach fue de 0.915 muy alto, la valoración de contenido es 0,897 es bastante alto que está cerca al uno, el criterio de análisis de los maestros expertos tiene cohesión interna en su estructura y organización según criterios para la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias para la mejora del Desempeño Docente. Los contenidos se midieron a través del instrumento del cuestionario

teniendo en cuenta los siguientes aspectos: matriz de consistencia, objetivos, metodología, Operacionalización de las variables de estudio y el Modelo de Gestión por Competencias.

#### **IV. DISCUSIÓN**

A partir de los resultados de PISA (2001, 2009, 2012, 2015) en la que el Perú ha participado como asociado de la OCDE y la ECE (2007 al 2015) en los resultados obtenidos muestran bajo rendimiento los estudiantes. Frente a las bajas calificaciones en las esferas del conocimiento en matemática, comunicación y ciencias, el sistema educativo peruano ha experimentado una serie de cambios paulatinos de orden político, normativo y técnico con el propósito de mejorar el nivel de los aprendizajes de los estudiantes. A la luz de estos resultados no son tan alentadores después de dos décadas de implementación de diversas políticas educativas según los gobiernos de turno.

Considerando el rol protagónico del docente en el proceso de formación de los estudiantes, el Minedu en el MBDD, ha establecido una serie de dominios, competencias, políticas y desempeños, para regular la función docente en términos de calidad del servicio educativo. A partir de la cultura evaluativa de la labor del maestro en el aula, ha normado en la Ley de la Reforma magisterial y los compromisos de gestión, compromete a cada profesional de la educación reflexionar e intervenir de manera decidida en la mejora de la calidad de los aprendizajes.

La problemática en el desempeño docente, se encuentra dificultades en la planificación curricular, el manejo y desarrollo de los conocimientos se operativizan de manera mecanizada, el manejo de la educación emocional para generar espacios de interacción de trabajo en equipo se desarrolla de manera individualizada, la coherencia y pertinencia metodológica no responde al desarrollo de los aprendizajes esperados, limitada predisposición e involucramiento para con la gestión institucional y escaso reconocimiento profesional que estimule el desempeño docente.

La discusión es la interpretación, aclaración y justificación de los resultados y su relación con las conclusiones. (Zúñiga, 2002)

La gestión por competencias, es un modelo que se está aplicando en diversas entidades o empresas, comerciales, educativas o de cualquier orden o rubro, tanto a nivel mundial como en el Perú, porque esa es la tendencia a que el personal que labore o trabaje en cualquier entidad sea pública o privada, tiene que ser competente en el área en donde se desenvuelve

cotidianamente, pues así que, haciendo uso de sus capacidades, habilidades, aptitudes, talentos, técnicas y enfrentándose a este mundo globalizado que se trae una serie de cambios en los diversos puestos de trabajo como es el desarrollo apabullante de la ciencia, la tecnología, la información, la comunicación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 5 y figura 1; el 54% esta en la escala indiferente, desacuerdo y totalmente desacuerdo, esto implica que existe un problema del desempeño docente, ante esta situación se plantea un Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente.

Mediante las puntuaciones obtenidas en el instrumento del cuestionario de diagnóstico sobre el desempeño docente según la media aritmética en cada una de sus dimensiones y a través del análisis semántico de los datos agrupados (aliados y no aliados) se pudo identificar las brechas que presentan el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Abel Labarthe Durand”, permitieron plantear el modelo teórico de la Propuesta del Modelo de Gestión por Competencias, Resaltando que las dimensiones de la propuesta de gestión del modelo teórico tiene las siguientes implicancias.

Los factores citados, conlleva a determinar que el modelo de gestión que se practica en la institución educativa, no contribuye en el direccionamiento del desempeño docente en términos de: Planificación curricular, dominio de la disciplina científica, gestión del clima en el aula, didáctica y logro de aprendizaje esperado, compromiso con la gestión escolar y desarrollo profesional ético. Este hecho lo corrobora Subaldo (2012) establece, que los resultados del desempeño refuerzan los conocimientos positivos de los maestros en la labor académica, conduciéndose al desarrollo, la realización profesional, y producen en ellos la satisfacción y las experiencias negativas conllevan a no estar satisfecho profesionalmente y en lo personal ocasiona frustración, desgaste, rechazo de la profesión lo cual afecta en el cumplimiento de sus funciones en la institución en la que labora.

Del mismo modo también Arratia (2010) enfatiza, que los logros, frutos de la evaluación de desempeño docente (EDD) orientan a focalizar el desarrollo y la comprensión de la carrera del profesor desde un punto de vista vocacional, quien debe reanimarse a todas las exigencias del entorno educativo y laboral, debido a la gran importancia que tienen los estudiantes en el proceso educativo, ya que está por encima del profesor. Desde esta perspectiva el ejercicio de la docencia debe ser sobre todo un compromiso para consigo mismo, desde un sentido ético y profesional (Zayas, 2010).

Si se aplica el modelo de gestión por competencias de manera adecuada, en la institución educativa Pedro Labarthe de la ciudad de Chiclayo los docentes mejorarán su desempeño y esto beneficiará tanto al docente como a los estudiantes en obtener mejores logros de aprendizaje en las diversas áreas o asignaturas y en consecuencia toda la comunidad educativa se sentirá satisfecha.

El rendimiento del docente mejorará, generando un compromiso con el centro educativo entregando su máximo esfuerzo, sacrificio y tenacidad, para lograr objetivos y metas institucionales.

Después de haber analizado las diversas teorías que existen en el espectro educativo, se han elegido las siguientes bases teóricas que sirven de sustento a la propuesta del modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente, son: Motivación, Evaluación del Desempeño Docente, Enfoque de Competencias y las teorías psicopedagógicas, dichas teorías fundamentan la propuesta del modelo de gestión por competencias para la mejora del desempeño docente. Los aportes significativos de cada teoría en la propuesta del modelo, se detalla a continuación:

Teoría de la Motivación. La motivación inicia y dirige la acción, otorga la fuerza energética de querer y poder hacer las cosas bien. Desde este punto de vista, la motivación del desempeño docente forma parte de la autorrealización como una de las necesidades más elevadas que busca alcanzar cada ser humano, a través de su concreción logra de manera satisfactoria el rol asumido y su compromiso con las metas institucionales. Es poner en práctica las competencias que posee cada docente, para viabilizar la función laboral o la acción a concretizar en el desarrollo de los procesos pedagógicos (Palacios, 2000). Teoría de la evaluación del desempeño docente. Permite la comprobación de los aprendizajes alcanzados por sus estudiantes, la identificación de la forma o modo de actuar del maestro en el aula en relación con los estudiantes en el logro de aprendizajes y la evaluación para la mejora de su desempeño. Teoría de competencias. Son comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente una profesión o poner en marcha una institución para lograr ciertos objetivos trazados (Cano, 2008). Permite a las organizaciones determinar y seleccionar el capital humano para así lograr destacar y competir con otras organizaciones en términos de producción y sostenibilidad (Comellas, 2002). Teorías Psicopedagógicas. Desde la perspectiva de la pedagogía y la didáctica enfoca el modo y la forma de cómo enseñar y



como enseñar a aprender al estudiante. Determina el trabajo pedagógico del maestro en el aula, es decir, establece los mecanismos de cómo se viabiliza el desarrollo de los procesos pedagógicos en la formación de los estudiantes, desde la planificación curricular hasta la evaluación.

Al respecto, el análisis de las bases teóricas que respaldan la propuesta del modelo, coincide con los aportes Gómez & Mendoza (2013) plantea, que en el modelo de competencias, la capacitación del talento humano, es necesario para analizar los requerimientos de los cargos y evaluar la fuerza laboral para saber con qué personal cuenta la organización. Al igual Flores (2008) determina que el sistema de evaluación del maestro, se inicia con la preparación de la enseñanza, creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, acto de enseñar y el proceso de autoevaluación y reflexión de su propia práctica. Asimismo, Díaz & Delgado (2014) establecen que el modelo teórico se fundamenta en el modelo de Calidad de las competencias gerenciales de los directivos que dirigen las instituciones educativas.

Otro aspecto relevante es el dominio de las teorías pedagógicas, para diagnosticar, encontrar, ubicar en los estudiantes los diversos estilos de aprendizaje y así poder enfocar las actividades pedagógicas o procesos pedagógicos que ayuden y sean el soporte para favorecer el aprendizaje en cada uno de ellos y así tener resultados óptimos en el desempeño docente. También podemos afirmar que el desempeño docente tendrá resultados positivos si toda la comunidad educativa asume compromisos serios en función al estudiante; quien es el centro o núcleo del quehacer educativo cotidiano y así tener ciudadanos competentes en todo el aspecto integral del ser humano.

El diseño del Modelo de Gestión por Competencias para la mejora del Desempeño Docente de la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo, se desarrolló sobre la base de seis dimensiones, las cuales comprende: Gestión de personas, motivación y trabajo corporativo, planificación institucional, procesos pedagógicos, investigación e innovación educativa, promoción de resultados y estímulos.

Gestión de personas, implica saber aprovechar las capacidades que caracterizan a cada docente, otorgándole la capacidad de liderazgo para compenetrarse con su trabajo pedagógico. La gestión de personas contribuye al intercambio de experiencias pedagógicas y las relaciones interpersonales positivas para un eficiente desempeño docente.

Motivación y Trabajo Corporativo como factor clave del desarrollo de toda organización, la motivación predispone el comportamiento de los docentes en el querer, poder y el agrado de realizar una acción con la fuerza de voluntad a lograr ciertos objetivos. La motivación ligada a la comunicación, otorga esa fuerza de unidad, de satisfacción laboral del trabajo en equipo para lograr las metas trazadas por la institución, por ende, fortalece y mejora la labor del maestro.

La Aplicación práctica del Modelo, favorece el desarrollo de la institución educativa “Pedro A. Labarthe” por las dificultades que se encontró en el diagnóstico. En esta propuesta del modelo de gestión por competencias, la motivación y trabajo corporativo o satisfacción laboral juega un papel muy importante, en la actitud que predispone al docente para tener la energía y la predisposición positiva hacia su propio trabajo, para que su desempeño docente sea muy alto.

La satisfacción laboral es la impresión o estado de ánimo irreproducible que se genera en cada persona como consecuencia de la realización personal que se desea para alcanzar sus metas. Para lograr esta competencia la Planificación Institucional es de suma importancia como son: PEI, PCI, RII, PAT, PCA, PAS, constituyen documentos que garantizan un buen desempeño laboral.

La satisfacción laboral ha llevado a los Países del Mundo a valorar aspectos como: Desarrollo, Formación, Retribución, Promoción y Estabilidad en el empleo. Paradójicamente; disminuye la intención de abandonar la Institución Educativa y buscar otros horizontes que nos permita una mejor calidad de vida.

El ser humano en el transcurso de su vida trabaja un tercio y a veces mucho más sobre todo en estos tiempos actuales y modernos. Muchos investigadores se han dedicado a investigar desde una óptica científica el trabajo. Como un Modelo de Gestión por Competencias, permite desarrollarnos desde otro enfoque o perspectiva, que de una u otra manera va a revalorar nuestro trabajo dentro de la institución educativa *Pedro Abel Labarthe Durand*.

La psicología que estudia el comportamiento humano nos facilita conocimientos, teorías que son útiles como la motivación. La motivación es un acto voluntario propia del ser humano que es movida por la voluntad para realizar algo, es decir hay un esfuerzo, grado de compromiso, sacrificio para lograr metas y satisfacer una necesidad individual o grupal. existen teorías que nos permiten evidenciar y además existen diversos estudios que

confirman el rol fundamental que cumple la motivación en el actuar del ser humano. Pero de donde nace la motivación, pues de los estímulos internos y/o externos a los que se encuentra sometido el ser humano.

La dimensión Motivación y trabajo corporativo una vez más, nos compromete que ciertas necesidades motivan al ser humano a continuar buscando el logro de las necesidades no satisfechas aun, y que la motivación es una variable que interviene directamente en el desempeño e identificación laboral, convirtiéndose para el trabajador en fuerza dinamizadora.

Planificación Institucional constituye uno de los mecanismos de organización en la gestión de toda institución educativa, para que la labor del maestro sea eficiente en términos de rendimiento y mejora de la calidad del servicio educativo, los directivos, docentes y no docentes involucrados que forman parte de la institución, tiene la gran responsabilidad de involucrarse y ser parte de la formulación de los instrumentos de gestión, ya que ello, direcciona la institución hacia el desarrollo y el logro de la visión (Gómez, 2011).

Procesos Pedagógicos, responde al manejo de las ciencias pedagógicas y la didáctica y su implicancia en el proceso formativo de los estudiantes, la pedagogía fundamenta en el dominio y manejo de las disciplinas del conocimiento o áreas de estudio y la didáctica en el arte de enseñar y de aprender (Mora, 2010). Implica la planificación de los aprendizajes, manejo y dominio de las estrategias metodológicas, recursos didácticos y los instrumentos de evaluación. Esta dimensión como parte del desempeño se evidencia en el portafolio docente.

Los docentes deben dominar las teorías pedagógicas, para enfrentar cotidianamente su actuar pedagógico es decir conocer a los estudiantes las diversas formas de aprender que tienen ellos y así potenciar y enfocar los aprendizajes de cada estudiante en las diversas áreas del conocimiento, todo ello mejoraría en los estudiantes en logros de aprendizaje efectivos y significativos (Guilar, 2009).

La Investigación e Innovación Educativa contribuyen a la solución de las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes y fortalece las competencias profesionales, la investigación permite profundizar el manejo de la información que respaldan y fundamental la construcción de saberes en la solución de los problemas detectados (Kellinger, 2002). Las innovaciones educativas es un mecanismo de indagación y propuesta de ideas sistematizadas para mejorar el aprendizaje, asimismo, implica creatividad, poner a disposición las

experiencias pedagógicas que van acuñando con el transcurso de su periplo, para que puedan innovar o mejorar el desempeño docente.

En cuanto a Investigación e innovación educativa, Mario Bunge Citado por Caballero (2003), afirma que todos los problemas que existen en un contexto social o en una realidad, es necesariamente un problema científico. Estos problemas tienen ciertas características que se tienen que identificar cuidadosamente, y se estudian con procedimientos propios de la ciencia, que usa metodologías, técnicas, instrumentos para darle objetividad e imparcialidad a la investigación.

Promoción de Resultados y Estímulos, es un mecanismo que de toda organización recompensa a sus trabajadores para que se sientan satisfechos del trabajo que realizan, porque forman y se identifican en la organización. El éxito de la institución, también debe ser el éxito de todo el personal involucrado con la gestión. En tal sentido, es justo y necesario al docente que sobresale en sus funciones o roles promocionarlo a otras áreas o ascender de cargo o felicitarlos en acto público, para que su desempeño laboral y su trayectoria profesional se reconozcan por el entorno social.

El ser humano necesita del reconocimiento de otra persona, para elevar su ego, su autoestima, el sentirse importante ante la comunidad y sociedad por ello la institución educativa debe tener mecanismos de reconocimiento al docente en las diversas áreas de una institución (Morales, 2010). El estímulo considerándolo como consecuencia del reconocimiento es fundamental para el desarrollo personal y profesional del docente, por lo tanto, se debe promover en todas las instituciones educativas.

Para la valoración de la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias para la mejora del Desempeño Docente, se contó con el apoyo maestros expertos, dominadores del conocimiento y sobresalientes profesionales en el campo de la educación. La valoración, confiabilidad y pertinencia de la propuesta del modelo. Una vez sometido a juicio de expertos, se procesó los datos del coeficiente de alfa de Cronbach, los resultados evidenciaron que el coeficiente fue de 0,915 muy alto lo cual indicó que fue altamente confiable según la tabla referencial de valores, de igual forma en la validez de contenido el coeficiente alcanzado fue de 0,897 muy alto. De esta forma quedó validado o corroborado el Modelo de Gestión por Competencias.

## **V. CONCLUSIONES**

El desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe Durand”, tienen dificultades en las seis dimensiones se da en indiferente, desacuerdo y totalmente desacuerdo haciendo una sumatoria de un promedio de 54%, evidenciando una problemática en la Planificación curricular, dominio de la disciplina científica, gestión del clima en el aula, didáctica y logro aprendizaje esperado, compromiso con la gestión escolar y desarrollo profesional ético.

La variable desempeño docente ha sido descompuesta en seis dimensiones Planificación curricular, dominio de la disciplina científica, gestión del clima en el aula, didáctica y logro aprendizaje esperado, compromiso con la gestión escolar y desarrollo profesional ético. Y solamente el 1,55 están en la escala de acuerdo y totalmente de acuerdo, es decir, cumplen con un desempeño adecuado en estas dimensiones. Y el 3,45 es el promedio alcanzado se ubicó en la categoría indiferente según la escala de Likert.

El Modelo de Gestión por Competencias se sustenta en las Teorías: Motivación, Evaluación del Desempeño Docente, Enfoque de Competencias y las Teorías Psicopedagógicas, su operatividad comprende, la concreción de seis dimensiones: Gestión de personas, motivación y trabajo corporativo, planificación institucional, procesos pedagógicos, investigación e innovación educativa, promoción de resultados y estímulos, proporcionan las herramientas para efectividad el desempeño docente.

La propuesta del Modelo de Gestión por Competencias, se construyó sobre la base de seis dimensiones: Gestión de personas, Motivación y trabajo corporativo. Planificación institucional. Procesos pedagógicos. Investigación e innovación educativa. Promoción de resultados y estímulos. Las mismas que constituyeron las bases para el planteamiento del modelo teórico de la propuesta para mejorar del desempeño docente.

Para validar la propuesta modelo de Gestión por Competencias, se sometió a la técnica de juicio de expertos, quienes conocen los temas y están interactuando permanentemente en los espacios de la administración educativa y la investigación. Los resultados permiten confirmar que el Modelo de Gestión por Competencias es para mejorar del Desempeño Docente de la institución educativa “Pedro Labarthe Durand” de Chiclayo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A los directivos y Jerárquicos de la institución educativa “Pedro Labarthe Durand” de Chiclayo, optar por el Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente.

Al personal docente y directivo crear espacios de reflexión, desarrollo y liderazgo teniendo como soporte la gestión de personas y establecer el trabajo corporativo para intercambiar experiencias pedagógicas que ayuden a mejorar el desempeño de la labor del maestro.

Se propone el Modelo de Gestión por Competencias a los centros educativos de Educación Básica Regular como un aporte para la mejora del desempeño de la labor del maestro y por ende la calidad educativa de la Región Lambayeque.

Los aportes del presente estudio, sirven de soporte o base a los futuros investigadores, que abrirá nuevos caminos por resolver los problemas relacionados al desempeño de la labor del maestro.

## **VII.PROPUESTA**

### **Descripción de la propuesta del modelo de gestión por competencias**

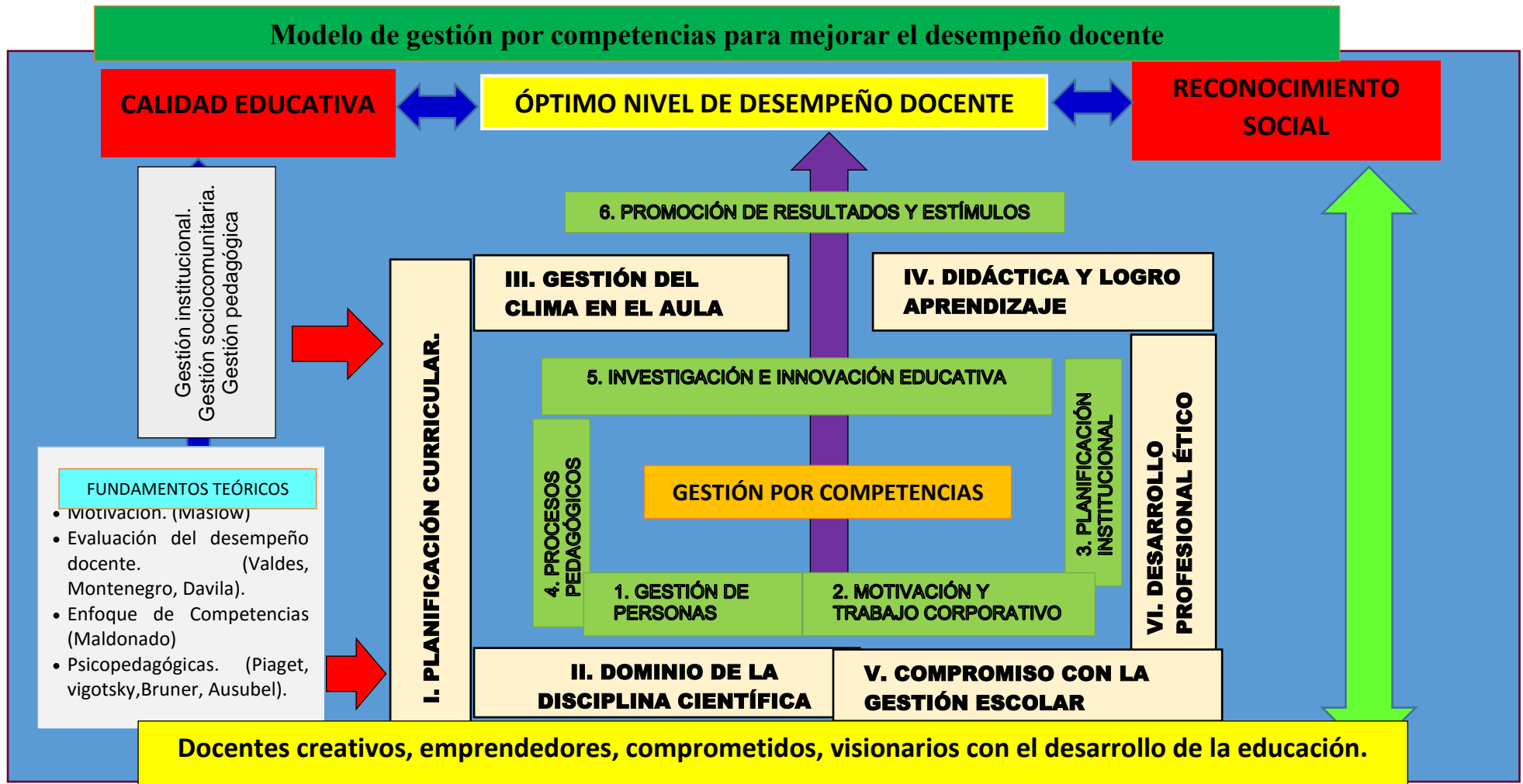
En el gráfico se presenta de manera global la propuesta del modelo de gestión por competencias basado en los procesos pedagógicos. Considerando las dimensiones de gestión educativa: institucional, pedagógica, administrativa, sociocomunitaria, la propuesta se ubica en el campo de la gestión pedagógica en relación al desempeño docente. A partir de los fundamentos de la Teoría de la Motivación. Maslow (1954), Teoría de la evaluación del desempeño docente (Valdés, 2004; Fuchs, 1997 & Montenegro, 2007), Teoría de competencias (Mc Clelland, 1961,1976) Teorías Psicopedagógicas. Desde los aportes de la Teoría Sociocultural de Vigotsky (1998), la Teoría de Aprendizaje por Descubrimiento de Bruner (1963), la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel (1983), la Teoría Cognitiva de Piaget (1978). Se propone solucionar el problema del desempeño docente en sus dimensiones de: Planificación curricular, dominio de la disciplina científica, gestión del clima en el aula, didáctica y logro de aprendizaje, compromiso con la gestión escolar, desarrollo profesional ético.

La propuesta del modelo de Gestión por Competencias como herramienta de gestión pedagógica se viabiliza a través de las siguientes dimensiones: Gestión de personas, motivación y trabajo corporativo, planificación institucional, procesos pedagógicos, investigación e innovación educativa, promoción de resultados y estímulos

La propuesta tiene como propósito direccionar al docente al óptimo nivel de desempeño docente. Para su reconocimiento social y la acreditación profesional, asimismo, contribuirá en la mejora de la calidad educativa.

Figura de la propuesta

Figura 3 Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente



Fuente : elaboración propia



## REFERENCIAS

- Alvitrez, V. (2000). *Método científico, Planificación de la Investigación*. Chiclayo. Ciencia.
- Andrade, R. (2005). *Un acercamiento al enfoque por competencias profesionales*. México. Universidad de Guanajuato / Universidad Marista de Querétaro.
- Arias, F. (2015). *Administración de recursos humanos para el alto Desempeño*. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Arias, G. (2019). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el salvador. El salvador. Universidad de Granada.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Chile: Universidad de Chile. FCS.
- Astorga, A. (2007). *Educación de calidad para todos un asunto de derechos humanos* OREALC. UNESCO. Buenos Aires.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Ed. Trillas.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Bruner, J. S. (1963). *El proceso de la educación*. México: UTEHA.
- Caballero, A. (2003). *Factores motivantes para el buen desempeño laboral*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Canales, F. y otros (2004). *Metodología de la investigación científica* (Vigésima edición) México: LIMUSA, S.de C.V.
- Cano, A (2005). *Introducción general a la gestión y evaluación de proyectos socioeducativos* recuperado de. [http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38187/tema\\_0\\_introduccion\\_general.pdf](http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38187/tema_0_introduccion_general.pdf). Consultado Enero 2016.

- Cano, M. (2008). *La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, Recuperado, enero de 2016, de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>
- Calzada, J. (1983). *Estadística en énfasis en muestreo* (Tercera edición) Lima: Milagros S.A.
- Chiroque y Otros (2006) *El Trabajo de campo en la investigación educativa*. Lambayeque: Fondo editorial FACHSE.
- Comellas, M. (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Praxis.
- Correo, U. (2018). *La educación una utopia necesaria*. Revista de la UNESCO. 6-64.Francia.
- Cruz, P y Vega, G. (2001). *Gestión por competencias*. Chile: AE/RH.
- Díaz, D y Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación*. Chiclayo Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. USAT/EPG.
- Espada, M. (2002). *Nuestro motor emocional. “la motivación”*. México. Ediciones. Diaz de Santos.
- Fantova, F. (2001). *La gestión de organizaciones no lucrativas*. Editorial CCS. Madrid.
- Flores, F (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. FE.DPEE.
- Gallart, A y Jacinto, C (1997). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Gento, S. (2012). *La investigación en el tratamiento educativo de la diversidad*. Madrid. España. Librería UNED.
- Gómez, C y Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S*. Colombia. Universidad de Cartagena. FCE/PAE.

- Gómez, J. (2011). *Teoría de evaluación desempeño docente*. Recuperado de <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>.
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Grupo editorial patria.
- Guilar, M. (2009). *Las ideas de Bruner: de la revolución cognitiva a la revolución cultural*. Venezuela. Educere. Universidad de los Andes Mérida.
- Hooghiemstra, T. (1996). *Las Competencias: clave para gestión integrada de recursos humanos*. España: Ediciones Deusto.
- Hernández R, Fernández C y Baptista L (2006). *Metodología de la investigación científica*. México: MacGrawHill Interamericana cuarta edición.
- Huergo, J. (2003). *Los procesos de gestión*. Argentina. <http://servicios2.abc.gov.ar/lainstituc>. Consultado mayo 2015.
- Hurtado, J (2018). *Metodologia de la Investigacion Holistica*. Caracas. Venezuela.
- Ixtapan, Ingrid. (2013). *Teoría de Skinner, Maslow y McGregor en equipos de alto rendimiento*. <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-skinner-maslow-y-mc-gregor-en-equipos-de-alto-rendimiento/>. Enero 2016.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. EPG.FE/PMD.
- Kelinger, F. y Lee H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGrw Will Interamericana Editores.
- López, A., Farfán, P. (s/f). *Enfoque por Competencias en la Educación*. México recuperado. [http://www.cucs.udg.mx/avisos/El Enfoque por Competencias en la Educaci%C3%B3n.pdf](http://www.cucs.udg.mx/avisos/El%20Enfoque%20por%20Competencias%20en%20la%20Educaci%C3%B3n.pdf)
- López, R. (2001). *Modelo Europeo de Excelencia*. España. Recuperado de: <http://www.jesuitasleon.es/calidad/Modelos%20de%20gestion%20de%20calidad.pdf>

- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima Perú. Universidad San Martín de Porres. USMP. IPCESPG.
- Marcelo, C. (2005). *Aprender a enseñar: un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes*. Madrid. España . centro de publicaciones del ministerio de educación y ciencia.
- Maslow, A. (1994). *Motivacion y personalidad*. Madrid. España. Diaz de Santos.
- Mejía, H. (2012). *Dimensiones del desempeño profesional docente*. Lima. <http://hansmejiaguerrero.blogspot.pe/2012/09/dimensiones-del-desempeno-profesional.html>. Recuperado enero 2016.
- Minedu (2015). *Procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje*. Recuperado de: <http://lasrutasdelaprendizaje.blogspot.pe/p/procesos-pedagogicos-en-la-sesion-de.html>
- Minedu (2007-2015). *Informe de resultados de la Evaluacion Censal de Estudiantes*. Lima. Peru. 2015.
- Minedu (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima. Peru. 2012.
- Minedu (2007). *Proyecto Educativo Nacional*. Lima. Peru. 2007.
- Montoya, A., Alveiro., C., Savedra, B y Ramiro, M. (julio / diciembre, 2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Revista científica “visión de futuro”, vol.20, N° 2. 1-20. Argentina.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño docente*. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mora, D. (2010). *Enfoques y corrientes pedagógicas*. Funlam. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/dianamr841/enfoques-y-corrientes-pedaggicas>.
- Morales, O. (2010). *Historia de la educación*. Recuperado de: <http://historiageneralde laeducacion.blogspot.pe/2010/04/francisco-rabelais.html>.
- Novak, J. y Gowin, B. (1988). *Aprendiendo a Aprender*. Barcelona.

- Oliva, E. (2015). Motivación y desempeño laboral de trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera. Lima Perú. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Ortiz, T (s/f) *Metodología de la Investigación Científica, Guía para la elaboración de tesis.* Lima. ALFA Editores.
- Palacios, M. (2000). *Los procesos pedagógicos.* Perú: Tarea. EALC.
- Peña, H y Villon, S. (febrero / abril 2018). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional.* Instituto internacional de investigaciony desarrollo tecnológico educativo INDTEC, 177-192. Ecuador.
- Perez, L. (2011). *Estadística Basica para las Ciencias Sociales y la Educacion.* Lima. Peru. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- PERLAM. (2007). Fundamentos y políticas para la formación docente. Chiclayo. Perú. Editora Usat.
- Piaget, J. (1978). *La Equilibración de las Estructuras Cognitivas. Problema central del Desarrollo.* España: Editorial Siglo XXI.
- Pisfil, O. (2002). *Metodología de la investigación jurídica, Chiclayo:* UNPRG.
- Perlam (2006). *Proyecto Educativo Regional de Lambayeque.* Chiclayo. Peru.
- Regalado, M. (1986). *Investigación científica* (Primera Edición) Lima. Imperio.
- Rodriguez, A. (2011). *Un enfoque interdisciplinar en la formación de los maestros.* Madrid. España. Narcea, S.A de ediciones Madrid.
- Romero, F y Urdaneta. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas.* Venezuela. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. URBE.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias.* México: Universidad Nacional Autónoma de México. Revista Electrónica de Investigación Educativa.

- SEICE. (2011). *Sistema integral de evaluación y acreditación de la calidad de la educación en Bogotá*. Alcaldía mayor de Bogotá DC.
- Supo, J. (2006). *Seminarios de investigación científica*. Tipos de investigación. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (22.03.2019).
- Tejedor, F y Garcia, A. (septiembre / diciembre, 2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, LXVIII. Vol. 68, N° 247, 439-459.
- Tobon, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. Bogotá. Colombia. Ecoe. Ediciones.
- Universidad César Vallejo Escuela de Postgrado (2009). *Diseño y desarrollo del trabajo de investigación*. Trujillo-Perú .Imp. Vallejiana
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2008). *Operacionalización de las variables*. Biblioteca Central. Recuperado de [sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/Tesis/Salud/Rodriguez.../tabla68.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/Tesis/Salud/Rodriguez.../tabla68.pdf).
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional Del Perú “Juan Linares Rojas”*. Lima Callao. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. FEUPG.
- Sampieri, R., Collado C, y Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico. Mc. Graw. Hill
- Santos, J. (2005). *Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de agronomía de los institutos politécnicos agropecuarios*. Cuba. ISP. EJV.
- Schubert, I. (2011). *La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de san salvador*. San Salvador. Universidad Francisco Gavidia. UFG.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. España: Universidad de Valencia. PEDH.
- Tacca, D. (2012). *El nuevo enfoque pedagógico: las competencias*. Universidad mayor de San Marcos.

- Tejedor, F y García, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. Universidad de Salamanca. España. Editorial REP.
- Valdés, H. (2008). *Evaluación del Desempeño Docente*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México.
- Valdés, H. (2008). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México. OEI. Recuperado de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. (Tercera Edición). Lima: Editora de la Facultad de Ciencias Administrativas y recursos Humanos, Universidad de San Martín.
- Vásquez, M. (2011). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico*. Lima Perú. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.
- Vilca, E. (2012). *El Proyecto de investigación científica*. (Primera Edición). Trujillo: Edunt.
- Vigotsky, L. (1988). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Ed. Grijalbo.
- Villamayor, C. y Lamas, E. (1998). *Gestión de la radio comunitaria y ciudadana*. Ecuador. AMARC.
- Zabala, A. y Arnau, L. (2008). *Cómo aprender y enseñar competencias*. México: Colofón-Graó.
- Zayas, M. (2010). *Las competencias: una visión teórico - metodológica*. Cuba. Universidad de Holguín. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2010a/pmza.htm>.
- Zúñiga, J. (2002). *Investigación Científica en Ciencias de la Salud*.( Segunda Edición). Lima. San Santiago. S.R.L.

# ANEXOS

## Instrumentos de investigación CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: \_\_\_\_\_

UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN: \_\_\_\_\_

UGEL: \_\_\_\_\_ NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA: \_\_\_\_\_

**PRESENTACIÓN.** Estimado profesor me es grato dirigirme a Ud. por la presente para solicitarle su valiosa colaboración en responder la siguiente encuesta con la sinceridad que lo caracteriza, marcando con un aspa (X) en el casillero en blanco la alternativa de cada ítem según crea conveniente.

**OBJETIVO.** Diagnosticar la problemática del desempeño docente en la I.E. “PEDRO LABARTHE DURAND”, de la ciudad de Chiclayo.

1=Totalmente en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indiferente	4 = De Acuerdo	5 = Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-------------------	-----------------	----------------	---------------------------

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
I. PLANIFICACIÓN CURRICULAR	1. A través del trabajo en equipo ha participado en la elaboración y/o actualización del proyecto educativo institucional.					
	2. El proyecto curricular institucional guarda coherencia con el proyecto educativo institucional					
	3. El currículo básico nacional de la EBR, está adaptado y contextualizado las demandas educativas de la institución					
	4. Participan del trabajo en equipo en la planificación curricular					
	5. El portafolio docente como instrumento de gestión permite reflexionar sobre la mejora del desempeño docente					
II. DOMINIO DE LA DISCIPLINA CIENTÍFICA	6. Investiga y consulta bibliografías especializadas para profundizar las temáticas a enseñar en el aula.					
	7. Participa de manera permanente y sistemática de capacitaciones					
	8. La institución educativa programa cursos de actualización pedagógica					
	9. La institución aplica un modelo de liderazgo, comunicacional para crear comunidades científicas o grupos de calidad.					
	10. El modelo de gestión por competencias en la institución genera espacios de intercambio de pensamientos, ideas.					
III. GESTIÓN DEL CLIMA EN EL AULA	11. Organiza su tiempo en desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
	12. El desarrollo de las temáticas de estudio enfatiza el aspecto formativo en los estudiantes.					
	13. Aplica la Neuroeducación como estrategia para estimular el pensamiento del niño.					
	14. En el desarrollo del pensamiento crítico aplica la discusión guiada					



	15. Desarrollar la inteligencia emocional es un componente clave para un buen aprendizaje en el aula					
IV. DIDÁCTICA Y LOGRO DE APRENDIZAJE ESPERADO	16. Dominio diversificado de estrategias metodologías, los recursos e instrumentos de evaluación.					
	17. La organización del portafolio de los estudiantes ayuda mejorar sus aprendizajes.					
	18. El intercambio de experiencias pedagógicas, ayuda a fortalecer dominio de las disciplinas del saber científico, tecnológico y humanista para la mejorar continua del desempeño docente.					
	19. Los procesos pedagógicos implican el dominio de cuatro competencias: especializada, metodológica, participativa, social, orientan el buen desempeño docente.					
	20. Las estrategias de aprendizaje – enseñanza, la utilización de recursos, instrumentos de evaluación facilitan un buen aprendizaje.					
V. COMPROMISO CON LA GESTIÓN ESCOLAR	21. Forma parte de los círculos de calidad					
	22. Participa de las jornadas pedagógicas y planifica eventos culturales, académicas u otros					
	23. Participa de las actividades programadas por la institución					
	24. Compromiso e involucramiento con la misión de la institución.					
	25. Asume roles y compromisos de proyección social e identificación institucional.					
VI. DESARROLLO PROFESIONAL ÉTICO	26. Participa de los estudios de posgrado.					
	27. Participa de los eventos programados por el Ministerio de Educación					
	28. Promueve proyecto de investigación e innovaciones educativas					
	29. Produce textos didácticos, instructivos o de consulta.					
	30. Recibe elogios por su destacada labor					

Gracias por su colaboración

## Validación de los instrumentos de investigación

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

#### JUICIO DE EXPERTO - 1

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: PEDRO ABEL LABARTHE DURAND

UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN: CHICLAYO

UGEL: CHICLAYO NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA: SECUNDARIA

**PRESENTACIÓN.** Estimado profesor me es grato dirigirme a Ud. por la presente para solicitarle su valiosa colaboración en responder la siguiente encuesta con la sinceridad que lo caracteriza, marcando con un aspa (X) en el casillero en blanco la alternativa de cada ítem según crea conveniente.

**OBJETIVO.** Diagnosticar la problemática del desempeño docente en la I.E. "PEDRO LABARTHE DURAND", de la ciudad de Chiclayo.


1=Totalmente en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indiferente	4 = De Acuerdo	5 = Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-------------------	-----------------	----------------	---------------------------

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
I. PLANIFICACIÓN CURRICULAR	1. A través del trabajo en equipo ha participado en la elaboración y/o actualización del proyecto educativo institucional.					
	2. El proyecto curricular institucional guarda coherencia con el proyecto educativo institucional					
	3. El currículo básico nacional de la EBR, está adaptado y contextualizado las demandas educativas de la institución					
	4. Participan del trabajo en equipo en la planificación curricular					
	5. El portafolio docente como instrumento de gestión permite reflexionar sobre la mejora del desempeño docente					
II. DOMINIO DE LA DISCIPLINA CIENTÍFICA	6. Investiga y consulta bibliografías especializadas para profundizar las temáticas a enseñar en el aula.					
	7. Participa de manera permanente y sistemática de capacitaciones					
	8. La institución educativa programa cursos de actualización pedagógica					
	9. La institución aplica un modelo de liderazgo, comunicacional para crear comunidades científicas o grupos de calidad.					
	10. El modelo de gestión por competencias en la institución genera espacios de intercambio de pensamientos, ideas.					
III. GESTIÓN DEL CLIMA EN EL AULA	11. Organiza su tiempo en desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
	12. El desarrollo de las temáticas de estudio enfatiza el aspecto formativo en los estudiantes.					
	13. Aplica la Neuroeducación como estrategia para estimular el pensamiento del niño.					
	14. En el desarrollo del pensamiento crítico aplica la discusión guiada					
	15. Desarrollar la inteligencia emocional es un componente clave para un buen aprendizaje en el aula					

IV. DIDÁCTICA Y LOGRO DE APRENDIZAJE ESPERADO	16. Dominio diversificado de estrategias metodologías, los recursos e instrumentos de evaluación.								
	17. La organización del portafolio de los estudiantes ayuda mejorar sus aprendizajes.								
	18. El intercambio de experiencias pedagógicas, ayuda a fortalecer dominio de las disciplinas del saber científico, tecnológico y humanista para la mejorar continua del desempeño docente.								
	19. Los procesos pedagógicos implican el dominio de cuatro competencias: especializada, metodológica, participativa, social, orientan el buen desempeño docente.								
	20. Las estrategias de aprendizaje – enseñanza, la utilización de recursos, instrumentos de evaluación facilitan un buen aprendizaje.								
V. COMPROMISO CON LA GESTIÓN ESCOLAR	21. Forma parte de los círculos de calidad								
	22. Participa de las jornadas pedagógicas y planifica eventos culturales, académicas u otros								
	23. Participa de las actividades programadas por la institución								
	24. Compromiso e involucramiento con la misión de la institución.								
	25. Asume roles y compromisos de proyección social e identificación institucional.								
VI. DESARROLLO PROFESIONAL ÉTICO	26. Participa de los estudios de posgrado.								
	27. Participa de los eventos programados por el Ministerio de Educación								
	28. Promueve proyecto de investigación e innovaciones educativas								
	29. Produce textos didácticos, instructivos o de consulta.								
	30. Recibe elogios por su destacada labor								

**OBSERVACIONES:**

*El instrumento es suficiente para realizar el diagnóstico del desempeño docente*

Nombres y Apellidos	Segundo José HUMAN TARRILLO	 FIRMA
Grado Académico	Doctor en Gestión y Educación	
Especialidad	Matemática / Administración	
Cargo / Función	Docente Univ. Señor de Sipán	
		N° D.N.I.: 16772787

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO:

Doctor Segundo José Huiman Tarrillo

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión del instrumento del cuestionario de diagnóstico del trabajo de investigación de la propuesta titulado **"MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"** en la I.E. **"PEDRO LABARTHE DURAND"**, elaborado por el doctorando: Alindor Neri Castañeda Chingay de la Universidad Cesar Vallejo.

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho instrumento de cuestionario es válido para su aplicación.

Chiclayo ..... 05 de abril ..... del 2019



DR. Segundo José Huiman Tarrillo

DNI: 167 72787

# VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

## JUICIO DE EXPERTO - 2

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: PEDRO ABEL LABARTHE DURAND

UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN: CHICLAYO

UGEL: CHICLAYO NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA: SECUNDARIO

**PRESENTACIÓN.** Estimado profesor me es grato dirigirme a Ud. por la presente para solicitarle su valiosa colaboración en responder la siguiente encuesta con la sinceridad que lo caracteriza, marcando con un aspa (X) en el casillero en blanco la alternativa de cada ítem según crea conveniente.

**OBJETIVO.** Diagnosticar la problemática del desempeño docente en la I.E. "PEDRO LABARTHE DURAND", de la ciudad de Chiclayo.


1=Totalmente en desacuerdo    2 = En desacuerdo    3 = Indiferente    4 = De Acuerdo    5 = Totalmente de Acuerdo

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
I. PLANIFICACIÓN CURRICULAR	1. A través del trabajo en equipo ha participado en la elaboración y/o actualización del proyecto educativo institucional.					
	2. El proyecto curricular institucional guarda coherencia con el proyecto educativo institucional					
	3. El currículo básico nacional de la EBR, está adaptado y contextualizado las demandas educativas de la institución					
	4. Participan del trabajo en equipo en la planificación curricular					
	5. El portafolio docente como instrumento de gestión permite reflexionar sobre la mejora del desempeño docente					
II. DOMINIO DE LA DISCIPLINA CIENTÍFICA	6. Investiga y consulta bibliografías especializadas para profundizar las temáticas a enseñar en el aula.					
	7. Participa de manera permanente y sistemática de capacitaciones					
	8. La institución educativa programa cursos de actualización pedagógica					
	9. La institución aplica un modelo de liderazgo, comunicacional para crear comunidades científicas o grupos de calidad.					
	10. El modelo de gestión por competencias en la institución genera espacios de intercambio de pensamientos, ideas.					
III. GESTIÓN DEL CLIMA EN EL AULA	11. Organiza su tiempo en desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
	12. El desarrollo de las temáticas de estudio enfatiza el aspecto formativo en los estudiantes.					
	13. Aplica la Neuroeducación como estrategia para estimular el pensamiento del niño.					
	14. En el desarrollo del pensamiento crítico aplica la discusión guiada					
	15. Desarrollar la inteligencia emocional es un componente clave para un buen aprendizaje en el aula					

IV. DIDÁCTICA Y LOGRO DE APRENDIZAJE ESPERADO	16. Dominio diversificado de estrategias metodologías, los recursos e instrumentos de evaluación.								
	17. La organización del portafolio de los estudiantes ayuda mejorar sus aprendizajes.								
	18. El intercambio de experiencias pedagógicas, ayuda a fortalecer dominio de las disciplinas del saber científico, tecnológico y humanista para la mejorar continua del desempeño docente.								
	19. Los procesos pedagógicos implican el dominio de cuatro competencias: especializada, metodológica, participativa, social, orientan el buen desempeño docente.								
	20. Las estrategias de aprendizaje – enseñanza, la utilización de recursos, instrumentos de evaluación facilitan un buen aprendizaje.								
V. COMPROMISO CON LA GESTIÓN ESCOLAR	21. Forma parte de los círculos de calidad								
	22. Participa de las jornadas pedagógicas y planifica eventos culturales, académicas u otros								
	23. Participa de las actividades programadas por la institución								
	24. Compromiso e involucramiento con la misión de la institución.								
	25. Asume roles y compromisos de proyección social e identificación institucional.								
VI. DESARROLLO PROFESIONAL ÉTICO	26. Participa de los estudios de posgrado.								
	27. Participa de los eventos programados por el Ministerio de Educación								
	28. Promueve proyecto de investigación e innovaciones educativas								
	29. Produce textos didácticos, instructivos o de consulta.								
	30. Recibe elogios por su destacada labor								

**OBSERVACIONES:**

Las dimensiones y los indicadores del instrumento son suficientes para diagnosticar el desempeño docente.

Nombres y Apellidos	RAHRO GÓMEZ I. ADRAEVIRRE	 FIRMA
Grado Académico	DOCTOR	
Especialidad	EDUCACIÓN	
Cargo / Función	DOCENTE UNIVERSITARIO	N° D.N.I: 16459356



## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO:

*Dr. RAMIRO GÓMEZ IPARRAGUIRRE*

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión del instrumento del cuestionario de diagnóstico del trabajo de investigación de la propuesta titulado **"MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"** en la I.E. **"PEDRO LABARTHE DURAND"**, elaborado por el doctorando: Alindor Neri Castañeda Chingay de la Universidad Cesar Vallejo.

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho instrumento de cuestionario es válido para su aplicación.

Chiclayo ..... *07* de ..... *abril* ..... del ..... *2019*



DR. *RAMIRO GÓMEZ IPARRAGUIRRE*

DNI: *16459356*

# VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

## JUICIO DE EXPERTO\_ 3

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: PEDRO ADEL LABARTHE DURAND

UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN: CHICLAYO

UGEL: CHICLAYO NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA: SECUNDARIA

**PRESENTACIÓN.** Estimado profesor me es grato dirigirme a Ud. por la presente para solicitarle su valiosa colaboración en responder la siguiente encuesta con la sinceridad que lo caracteriza, marcando con un aspa (X) en el casillero en blanco la alternativa de cada ítem según crea conveniente.

**OBJETIVO.** Diagnosticar la problemática del desempeño docente en la I.E. "PEDRO LABARTHE DURAND", de la ciudad de Chiclayo.

1=Totalmente en desacuerdo    2 = En desacuerdo    3 = Indiferente    4 = De Acuerdo    5 = Totalmente de Acuerdo


DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
I. PLANIFICACIÓN CURRICULAR	1. A través del trabajo en equipo ha participado en la elaboración y/o actualización del proyecto educativo institucional.					
	2. El proyecto curricular institucional guarda coherencia con el proyecto educativo institucional					
	3. El currículo básico nacional de la EBR, está adaptado y contextualizado las demandas educativas de la institución					
	4. Participan del trabajo en equipo en la planificación curricular					
	5. El portafolio docente como instrumento de gestión permite reflexiona sobre la mejora del desempeño docente					
II. DOMINIO DE LA DISCIPLINA CIENTIFICA	6. Investiga y consulta bibliografías especializadas para profundizar las temáticas a enseñar en el aula.					
	7. Participa de manera permanente y sistemática de capacitaciones					
	8. La institución educativa programa cursos de actualización pedagógica					
	9. La institución aplica un modelo de liderazgo, comunicacional para crear comunidades científicas o grupos de calidad.					
	10. El modelo de gestión por competencias en la institución genera espacios de intercambio de pensamientos, ideas.					
III. GESTIÓN DEL CLIMA EN EL AULA	11. Organiza su tiempo en desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
	12. El desarrollo de las temáticas de estudio enfatiza el aspecto formativo en los estudiantes.					
	13. Aplica la Neuroeducación como estrategia para estimular el pensamiento del niño.					
	14. En el desarrollo del pensamiento crítico aplica la discusión guiada					
	15. Desarrollar la inteligencia emocional es un componente clave para un buen aprendizaje en el aula					



IV. DIDÁCTICA Y LOGRO DE APRENDIZAJE ESPERADO	16. Dominio diversificado de estrategias metodologías, los recursos e instrumentos de evaluación.								
	17. La organización del portafolio de los estudiantes ayuda mejorar sus aprendizajes.								
	18. El intercambio de experiencias pedagógicas, ayuda a fortalecer dominio de las disciplinas del saber científico, tecnológico y humanista para la mejorar continua del desempeño docente.								
	19. Los procesos pedagógicos implican el dominio de cuatro competencias: especializada, metodológica, participativa, social, orientan el buen desempeño docente.								
	20. Las estrategias de aprendizaje – enseñanza, la utilización de recursos, instrumentos de evaluación facilitan un buen aprendizaje.								
V. COMPROMISO CON LA GESTIÓN ESCOLAR	21. Forma parte de los círculos de calidad								
	22. Participa de las jornadas pedagógicas y planifica eventos culturales, académicas u otros								
	23. Participa de las actividades programadas por la institución								
	24. Compromiso e involucramiento con la misión de la institución.								
	25. Asume roles y compromisos de proyección social e identificación institucional.								
VI. DESARROLLO PROFESIONAL ÉTICO	26. Participa de los estudios de posgrado.								
	27. Participa de los eventos programados por el Ministerio de Educación								
	28. Promueve proyecto de investigación e innovaciones educativas								
	29. Produce textos didácticos, instructivos o de consulta.								
	30. Recibe elogios por su destacada labor								

#### OBSERVACIONES:

*Las dimensiones y los indicadores del instrumento son suficientes para diagnosticar el desempeño docente*

Nombres y Apellidos	GUZMAN, DELGADO MILIAN	
Grado Académico	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN EDUC	
Especialidad	EDUCACIÓN	
Cargo / Función	DOCENTE - ABOGADO	
		FIRMA
		N° D.N.I: 16512997

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO:

DOCTOR: GUZMAN DELGADO MILIAN

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión del instrumento del cuestionario de diagnóstico del trabajo de investigación de la propuesta titulado "MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE" en la I.E. "PEDRO LABARTHE DURAND", elaborado por el doctorando: Alindor Neri Castañeda Chingay de la Universidad Cesar Vallejo.

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho instrumento de cuestionario es válido para su aplicación.

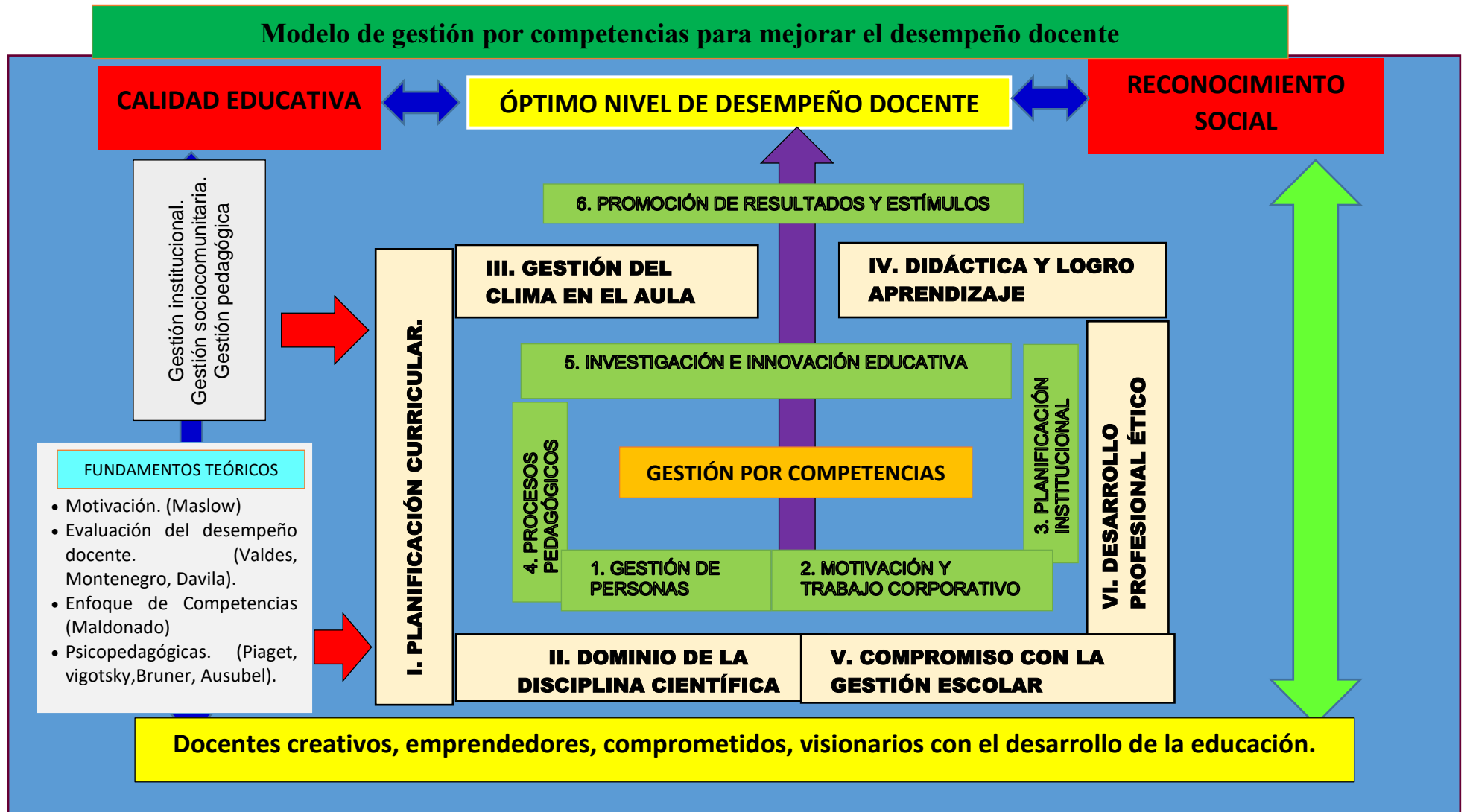
Chiclayo 07 de abril del 2019



DR. GUZMAN DELGADO MILIAN

DNI: 16512997

Modelo completo de propuesta  
FIGURA DE LA PROPUESTA



# **MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “PEDRO LABARTHE DURAND”**

## **I. Representación Gráfica del Modelo**

Considerando que un modelo es una construcción ideal y teórica que pretende representar la realidad, su representación gráfica constituye una mirada tridimensional, articulada, dinámica y de permanente interacción entre cada uno de sus elementos constitutivos que nos permite visualizar lo que pretendemos lograr.

## **II. INTRODUCCIÓN**

La educación como un derecho fundamental de toda persona, es un proceso de enseñanza y aprendizaje, forma integralmente sus facultades, potencialidades. Se desarrolla en las instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad. Desde esta óptica, el docente, es el agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de estudiantes. Por la naturaleza de su función debe mostrar idoneidad profesional en su desempeño. Ante los cambios sociales, se exige a las escuelas que el servicio educativo que brinda debe ser de calidad. Pero, ello conlleva, eficiencia en el desempeño docente, el cual depende también, como el modelo de gestión por competencias es asumida y puesta en marcha en la institución para generar un alto rendimiento en el desempeño docente. En este sentido, en aras de contribuir en la calidad educativa se propone el Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente.

## **III. OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

Proponer un Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo 2019.

### **Objetivos Específicos:**

Diagnosticar la problemática del desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe”.

Analizar las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa Pedro Labarthe.

Analizar y fundamentar las teorías que dan sustento a la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe”.

Diseñar un Modelo de Gestión por Competencias de acuerdo a las teorías vigentes y la problemática de la institución educativa “Pedro Labarthe”.

Validar el Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe”.

#### IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

El modelo de Gestión por Competencias Basado en los Procesos Pedagógicos, se fundamenta en las teorías que le dan consistencia y el soporte teórico a la propuesta del modelo:

**Teoría de la Motivación.** Maslow (1954) planteó que cada persona tiene unas necesidades jerárquicas, dentro de ellas, la autorrealización es el nivel más alto que todo profesional debe alcanzar. Un docente motivado ejercerá sus funciones y roles de manera acertada.

**Teoría de la evaluación del desempeño docente,** Desde la postura de Valdés (2004), Fuchs (1997) y Montenegro (2007), la evaluación contribuye en la mejora de la práctica docente, asimismo, garantiza su calidad de servicio profesional.

**Teoría de competencias.** Mc Clelland (1961,1976) determina su desempeño en el puesto de trabajo, ello implica como el líder de la institución aplicando el modelo de gestión de competencias debe promover un buen desempeño docente, es decir, hacer uso del talento humano.

**Teorías Psicopedagógicas.** Desde los aportes de la Teoría Sociocultural de Vigotsky (1998), la Teoría de Aprendizaje por Descubrimiento de Bruner (1963), la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel (1983), la Teoría Cognitiva de Piaget (1978), Novak con sus mapas conceptuales y Gowin con la UVE heurística. Los enfoques de cada una de las teorías, orientan el trabajo pedagógico del docente en el aula, en relación al tratamiento de los procesos pedagógicos.

## V. FUNDAMENTOS

La propuesta del Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Docente de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo, se fundamenta en principios filosóficos, epistemológicos, axiológicos y pedagógicos, todos estos principios sustentan la práctica educativa, porque nos permite reflexionar sobre la acción educativa para así orientar la enseñanza teniendo como fin primordial el ser humano para su desarrollo integral y así tener una sociedad digna y coherente con la realidad actual de un mundo globalizado. Y está estructurada en seis dimensiones: Gestión de personas, motivación y trabajo corporativo, planificación institucional, procesos pedagógicos, investigación e innovación educativa, promoción de resultados y estímulos.

**Dimensión: Gestión de personas.** La gestión de personas en una institución, es aquella donde el gestor líder se ocupa de seleccionar, acoger, contratar, retribuir, formar, evaluar y retener al personal para obtener resultados exitosos.

Una institución está constituida por conjunto de personas, son quienes las representan e imprimen una personalidad propia, la forma en que las personas deciden y se desempeñan contribuyen a concretizar las metas trazadas.

Las personas asumen compromisos, cambios sistemáticos, transformaciones, resultados óptimos, producen, crean, innovan, lideran una institución hacia el desarrollo, no puede existir una organización sin las personas.

La eficacia de una persona está dada por la competencia, capacidad o el talento que posee cada persona, gestionar personas implica gestionar el capital intelectual de todo el personal para lograr la visión institucional.

La persona con visión de liderazgo, asume retos y cambios desde el punto de vista personal, profesional y social, toma decisiones asertivas, efectivas para lograr el éxito y la realización profesional.

**Dimensión: Motivación y trabajo corporativo.** Una gestión por competencias, imprime liderazgo entre los actores de la institución, genera la predisposición y cambio de actitud para sumir retos y la resolución de problemas para el crecimiento y sostenibilidad de la institución.

La motivación como estrategia en de todo proceso de gestión, permite para desarrollar capacidades, mejorar las relaciones personales, afectivas, emocionales entre los trabajadores en bien de la organización.

Una comunicación y la motivación como pilares del trabajo en equipo, apuntan compartir las responsabilidades, toma de decisión, mejora del desempeño, es decir, conlleva a la satisfacción laboral y alto nivel de productividad.

El trabajo corporativo tiene como finalidad contribuir al desarrollo y la competitividad de la organización en términos de calidad a partir de las sinergias entre los directivos, el personal docente y no docentes de la institución.

El trabajo corporativo implica que el gerente líder tiene la capacidad de conducir correctamente al personal basado más que en el principio de autoridad en la motivación, comunicación y el emprendimiento al logro de objetivos.

Dimensión: **Planificación institucional.** El involucramiento en construcción y viabilidad del PEI, PCI, RII, PAT, PCA, PAS, PATO, constituyen los pilares del direccionamiento de la institución y la consecución del buen desempeño docente hacia la calidad educativa.

La responsabilidad y el compromiso del docente de participar en la planificación de la institución son determinantes para el desempeño docente la misma que orienta a mejorar el trabajo pedagógico en el aula.

La planificación curricular como un factor clave en toda gestión educativa es el punto de partida y sirve de eje del desempeño docente, de ello depende lograr los propósitos de la gestión institucional sea óptima.

Un modelo de gestión por competencias que se apoya en los procesos pedagógicos contribuye a través de la interacción de los docentes establecer mecanismos y estrategias para obtener resultados esperados.

La planificación institucional forma parte del desempeño docente y ello gira en torno al desarrollo de los procesos pedagógicos y la calidad de los aprendizajes en el aula y el compromiso con la gestión escolar.

Dimensión: **Procesos pedagógicos**. El modelo de gestión por competencias, es integrar, movilizar y transferir un conjunto de capacidades (conocimientos, habilidades, destrezas, valores, aptitudes, razonamientos, emociones, interrelaciones positivas, etc) de trabajo corporativo para obtener resultados efectivos en el desempeño docente.

Un modelo de gestión por competencias les da relevancia a los procesos pedagógicos lo que implica que cada docente tiene un conocimiento claro y manejo de los modelos educativos y la asumen de manera adecuada en el trabajo pedagógico.

El intercambio de experiencias pedagógicas, conocimientos entre docentes, en un modelo de gestión por competencias fortalecen al dominio de las disciplinas del saber científico, tecnológico y humanista para la mejorar continua del desempeño docente.

Una gestión que tienen que se sustentan en los procesos pedagógicos se dominan cuatro competencias: especializada, metodológica, participativa, social (individual: voluntad de trabajar y lograr objetivos; en lo interpersonal: voluntad de cooperar, equidad, honestidad, ayuda, espíritu de equipo); la sinergia de las cuatro orienta el buen desempeño docente.

Los procesos pedagógicos como un factor clave del trabajo docente para desarrollar aprendizajes significativos radica que saber manejar las estrategias de aprendizaje – enseñanza, utilización de recursos, instrumentos de evaluación, manejo de clima del aula y uso óptimo del tiempo.

Los procesos pedagógicos como un factor central del desempeño docente, la mejora de ello radica en la generación de investigaciones e innovaciones educativas a partir de las dificultades de las situaciones de aprendizaje.

Dimensión: **Investigación e innovación educativa**. El portafolio como instrumento de trabajo pedagógico, su organización, operatividad y evaluación de la misma, contribuye al análisis de los resultados, la autorreflexión para la mejora continua el desempeño docente.

La ejecución y promoción de trabajos de investigación contribuye en la solución de problemas del trabajo pedagógico en el aula, la misma que forma parte del desempeño docente y la realización profesional.



Los proyectos de innovación educativa que surgen a partir de las necesidades de los estudiantes contribuyen en el logro de aprendizajes de calidad.

Ser docente, no basta ejercer la docencia sino también escribir y publicar trabajos de índole intelectual (libros, obras literarias, cuadernos de trabajo, revistas, materiales, ensayos, artículos científicos, etc.) en mejora de la educación.

Dimensión: **Promoción de resultados y estímulos.** Desde la perspectiva del desempeño y la gestión articulada a la comunidad, la formulación y ejecución de proyecto de desarrollo comunitario, es una forma de responder a las necesidades de los padres de familia y la comunidad, como una forma de promoción de las competencias profesionales.

El reconocimiento social de la institución por la comunidad, es el reflejo de los resultados alcanzados fruto de la planificación institucional, lo cual se debe a su cultura organizativa y buen desempeño docente.

El elogio, los honores, los premios y el reconocimiento público de los actores de la gestión, reafirma su compromiso y el buen desempeño, es una muestra de alto nivel de competencia profesional.

En un modelo de gestión por competencias, la motivación, los estímulos y reconocimientos al personal por el buen desempeño, conlleva a mejorar la calidad del servicio educativo y la sostenibilidad de la institución.

La organización y la promoción actividades académicas, deportivas, artísticas, son los resultados de la viabilidad de un modelo de gestión por competencias y el logro de aprendizajes esperados en el desarrollo de los procesos pedagógicos trabajados de manera eficiente.

## **VI. CARACTERÍSTICAS DEL MODELO**

Predisposición de cambio de actitud para la mejora del desempeño.

Constante autorreflexión y tomas de decisiones acertadas en mejora del trabajo.

Mantener alto nivel de comunicación efectiva y un estado motivacional de apertura al trabajo educativo.

Asumir retos frente a los cambios de los modelos educativos y sociales.

Asumir una cultura evaluativa como un mecanismo de desarrollo y de mejora del trabajo docente.

Compromiso responsable en el trabajo corporativo como factor de unidad para mejorar el desempeño docente.

Mostrar capacidad de liderazgo y control emocional para viabilizar las buenas relaciones interpersonales.

Apertura a la capacidad de gestión del talento en mejora del desempeño docente.

## VII. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS PARA VIABILIZAR LA PROPUESTA.

Dimen- siones de la propuesta	Objetivos estratégicos	Actividades	Estrategias de viabilidad de la propuesta
Gestión de personas.	Desarrollar talleres interactivos sobre gestión de personas para fortalecer las relaciones interpersonales.	Organización y ejecución Taller de gestión de personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participan de la sensibilización y autorreflexión sobre el desempeño laboral.</li> <li>- Conversatorio sobre las necesidades profesionales e institucionales.</li> <li>- Participan del taller de gestión de personas.</li> <li>- Sistematizan sus fortalezas y debilidades.</li> <li>- Elaboran su proyecto desarrollo profesional.</li> <li>- Elaboran y sistematizan compromisos de desarrollo profesional.</li> </ul>
Planificación Institucional.	Implementar el círculo de calidad para la planificación institucional y así fortalecer las competencias profesionales en mejora del desempeño docente	Creación e implementación del círculo de calidad en la planificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participan de la reunión sobre intercambio de experiencias profesionales para planificar.</li> <li>- Identifican las necesidades para la planificación institucional y la mejora profesional.</li> <li>- Creación e implementación de los círculos de calidad según las áreas de la gestión institucional.</li> <li>- Proponen mecanismos, criterios y los planes pertinentes para el desarrollo profesional.</li> <li>- Participan de los talleres o programas de capacitación y actualización profesional.</li> <li>- Sistematización y promoción de resultados y/o productos</li> </ul>

Motivación y Trabajo colaborativo.	Crear espacios de interacción laboral para promover el trabajo colaborativo sobre la base la comunicación, motivación y el compromiso con la gestión institucional	Organización y ejecución Taller sobre de trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participan del taller sobre trabajo colaborativo como factor de compromiso institucional y buen desempeño laboral.</li> <li>- Identifican la necesidad de poner en práctica el trabajo colaborativo. Participan de la conferencia sobre: ¿Cómo regular y controlar las emociones para un trabajo productivo?</li> <li>- Participan de la charla sobre: Aplicación de la inteligencia emocional como factor de empoderamiento y desarrollo profesional.</li> <li>- Conforman equipos de trabajo colaborativo multidisciplinario al logro de la visión institucional.</li> </ul>
Procesos Pedagógicos.	Promover un modelo de gestión por competencias para facilitar los procesos pedagógicos en las aulas y concretizar los objetivos institucionales	Organización y ejecución del Taller sobre: procesos Pedagógicos de aplicación en aula. Diseño del modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participan y se involucran en el diseño del modelo de gestión por competencias como propuesta para mejorar el desempeño docente.</li> <li>- Proponen mecanismos de monitoreo de los procesos pedagógicos de la practica pedagógica.</li> <li>- Establecer la comunicación y el liderazgo como principio rector para el acompañamiento y monitoreo del desempeño laboral en mejora del comportamiento organizacional.</li> <li>- Asumen, establecen y socializan compromisos para encaminar los objetivos institucionales.</li> </ul>
Investigación e innovación educativa.	Crear e implementar el centro de investigación e innovaciones educativas para la producción intelectual y los logros institucionales.	Creación e implementación del Centro de Investigación e Innovaciones Educativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniones de socialización e intercambio de experiencias profesionales.</li> <li>- Participan de la charla de un especialista sobre: Promoción y desarrollo de la profesionalidad desde las experiencias educativas.</li> <li>- Promover la creación del centro de investigación e innovaciones para promocionar la producción intelectual.</li> <li>- Conformar equipos de trabajo multidisciplinario para fomentar la cultura investigativa en los docentes.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistematizar y difundir las producciones producto del esfuerzo y el trabajo mancomunado como parte del comportamiento y la cultura organizacional.</li> </ul>
Promoción de resultados y estímulos.	<p>Crear e implementar el área de imagen y promoción de resultados y estímulos profesionales para el reconocimiento del personal por logros y resultados obtenidos en bien de la institución.</p>	<p>Creación e implementación del el Área de Promoción de Desarrollo Profesional y estímulos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participan del panel fórum sobre: Promoción de resultados y estímulos profesionales como factor de desarrollo profesional y sostenibilidad institucional.</li> <li>- Participan en el taller de: Bienestar organizacional y satisfacción laboral desde el reconocimiento profesional.</li> <li>- Gestionar estímulos para promocionar el buen desempeño laboral.</li> <li>- Promocionar los logros a la comunidad para el reconocimiento social.</li> <li>- Establecer los mecanismos de creación e implementación del área de imagen y promoción de desarrollo profesional para fortalecer el comportamiento organizacional.</li> </ul>

### VIII. EVALUACION

La propuesta se ira evaluando en todo el proceso de implementación, es decir conforme se vaya aplicando se deben realizar las correcciones necesarias y oportunas al Modelo de Gestión por Competencias.

## Validación del modelo

### FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DEL MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS

#### CUESTIONARIO PARA LOS EXPERTOS - 1

##### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

La investigación que está realizando el testista, relacionado con la propuesta de MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE, nos resultará de gran utilidad la información que nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 8 AÑOS
- 1.2. Cargos que ha ocupado COORDINADOR DE AREA
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UNIV. SEÑOR DE SIPAN
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 5 AÑOS
- 1.5. Grado académico: DOCTOR EN GESTION Y EDUCACION

##### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros		X	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		

##### II. VALIDACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTO

Se ha elaborado una propuesta de un diseño estratégico denominado: MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE, DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "PEDRO LABARTHE DURAND", DE CHICLAYO. Esta propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados a su contenido, estructura y otros criterios.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Los criterios son: **Pertinente:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno), **Relevante:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno) **Claridad:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno)

# VALIDACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA DEL MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO - 1

RESPONSABLE: Mg. Alindor Neri Castañeda Chingay.


INDICACIONES. Señor Especialista se pide su colaboración por su experiencia profesional en el campo de la educación, para la validación del Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la institución educativa "Pedro Abel Labarthe" de Chiclayo, que le presento. Marque con un aspa (X) en el casillero del criterio que crea conveniente (1=bajo, 2= regular, 3= bueno)

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CRITERIO								
			Pertinente			Relevante			Claridad		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Claridad	La propuesta está expresada en lenguaje riguroso, claro y preciso.		X			X			X	
2	Consistencia.	Basamento teórico científico- práctico.			X			X		X	
3	Actualidad.	Se ajusta a los modelos educativos actuales		X				X			X
4	Organización.	Presenta secuencia lógica entre la teoría, dimensiones e indicadores.		X			X			X	
5	Suficiencia.	Nivel de profundidad en la información en cantidad y calidad.			X	X			X		
6	Intencionalidad	Impacto de la propuesta del modelo en la mejora del desempeño docente		X			X				X
7	Objetividad.	Expresa situaciones observables de cambio	X				X			X	
8	Coherencia.	Las dimensiones y criterios obedecen a los propósitos de la investigación.			X			X			X
9	Metodología	La estrategia planteada es viable a la aplicabilidad de la propuesta.		X			X			X	
10	Persistencia	Responde a las necesidades y espacios del contexto educativo.		X				X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia en todos los criterios de la propuesta.

Opinión: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Nombres y Apellidos del Juez validador		Segundo José Huiman TARRILLO	
Grado Académico	Doctor en Gestión y Educación		FIRMA
Especialidad	Matemática / Administración		
Cargo / Función	Docente de Univ. César de Siquán		
Fecha	29 de marzo del 2019	N° D.N.I: 6772787	

NOTA:

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO:

Doctor Segundo José Huiman Tarrillo

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión del trabajo de investigación de la propuesta: **"MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"** en la I.E. **"PEDRO LABARTHE DURAND"**, de la ciudad de Chiclayo, elaborado por el doctorando Alindor Neri Castañeda Chingay, de la Universidad Cesar Vallejo.

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicha propuesta es válida para su aplicación.

Chiclayo ... 05 de abril del 2019

Segundo José Huiman Tarrillo

DR. Segundo José Huiman Tarrillo

DNI: 16772787



## FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DEL MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS

### CUESTIONARIO PARA LOS EXPERTOS - 2

#### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

La investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE, nos resultará de gran utilidad la información que nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 15 AÑOS
- 1.2. Cargos que ha ocupado COORDINADOR T.O.E
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UNIV. SAN MARTIN PORRES
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 8 AÑOS
- 1.5. Grado académico: DOCTOR EN EDUCACION

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Su propia experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajos de autores nacionales	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajados de autores extranjeros		<input checked="" type="checkbox"/>	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	<input checked="" type="checkbox"/>		

#### II. VALIDACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTO

Se ha elaborado una propuesta de un diseño estratégico denominado: MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE, DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "PEDRO LABARTHE DURAND", DE CHICLAYO. Esta propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados a su contenido, estructura y otros criterios.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Los criterios son: **Pertinente:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno), **Relevante:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno) **Claridad:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno)



## VALIDACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA DEL MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS

## OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO - 2

RESPONSABLE: Mg. Alindor Neri Castañeda Chingay.


INDICACIONES. Señor Especialista se pide su colaboración por su experiencia profesional en el campo de la educación, para la validación del Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la institución educativa "Pedro Abel Labarthe" de Chiclayo., que le presento. Marque con un aspa (X) en el casillero del criterio que crea conveniente (1=bajo, 2 = regular, 3 = bueno)

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CRITERIO								
			Pertinente			Relevante			Claridad		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Claridad	La propuesta está expresada en lenguaje riguroso, claro y preciso.	X				X			X	
2	Consistencia.	Basamento teórico científico- práctico.			X	X					X
3	Actualidad.	Se ajusta a los modelos educativos actuales			X			X		X	
4	Organización.	Presenta secuencia lógica entre la teoría, dimensiones e indicadores.		X				X		X	
5	Suficiencia.	Nivel de profundidad en la información en cantidad y calidad.			X	X					X
6	Intencionalidad	Impacto de la propuesta del modelo en la mejora del desempeño docente	X				X		X		
7	Objetividad.	Expresa situaciones observables de cambio			X	X				X	
8	Coherencia.	Las dimensiones y criterios obedecen a los propósitos de la investigación.		X		X			X		
9	Metodología	La estrategia planteada es viable a la aplicabilidad de la propuesta.	X			X			X		
10	Persistencia	Responde a las necesidades y espacios del contexto educativo.		X			X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

LA PROPUESTA TIENE SUFICIENCIA EN TODOS  
LOS CRITERIOS PARA LA PROPUESTA

Opinión: Aplicable [ ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Nombres y Apellidos del Juez validador		RAMIRO GÓMEZ IPARRAGUIRRE	
Grado Académico	DOCTOR		
Especialidad	EDUCACIÓN		
Cargo / Función	DOCENTE UNIVERSITARIO	FIRMA	
Fecha	29 marzo del 2019	N° D.N.I: 16459356	

NOTA:

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO:

DR. RAMIRO GÓMEZ IPARRAGUIRRE

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión del trabajo de investigación de la propuesta: **"MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"** en la I.E. **"PEDRO LABARTHE DURAND"**, de la ciudad de Chiclayo, elaborado por el doctorando Alindor Neri Castañeda Chingay, de la Universidad Cesar Vallejo.

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicha propuesta es válida para su aplicación.

Chiclayo ... 07 de abril del 2019



DR. RAMIRO GÓMEZ IPARRAGUIRRE

DNI: 16459356

## FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DEL MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS

### CUESTIONARIO PARA LOS EXPERTOS - 3

#### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

La investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE, nos resultará de gran utilidad la información que nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria: —
- 1.2. Cargos que ha ocupado: COORDINADOR DE AREA
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: I.E. PEDRO LABARTHE
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa: 30
- 1.5. Grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN EDUCACIÓN

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Su propia experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajos de autores nacionales	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajos de autores extranjeros		<input checked="" type="checkbox"/>	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	<input checked="" type="checkbox"/>		

#### II. VALIDACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTO

Se ha elaborado una propuesta de un diseño estratégico denominado: MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE, DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "PEDRO LABARTHE DURAND", DE CHICLAYO. Esta propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados a su contenido, estructura y otros criterios.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Los criterios son: **Pertinente:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno), **Relevante:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno) **Claridad:** (1= bajo, 2=regular, 3=bueno)

# VALIDACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA DEL MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO - 3

RESPONSABLE: Mg. Alindor Neri Castañeda Chingay.

INDICACIONES. Señor Especialista se pide su colaboración por su experiencia profesional en el campo de la educación, para la validación del Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la institución educativa "Pedro Abel Labarthe" de Chiclayo., que le presento. Marque con un aspa (X) en el casillero del criterio que crea conveniente (1=bajo, 2 = regular, 3 = bueno)

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CRITERIO								
			Pertinente			Relevante			Claridad		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Claridad	La propuesta está expresada en lenguaje riguroso, claro y preciso.			X			X			X
2	Consistencia.	Basamento teórico científico- práctico.		X				X			X
3	Actualidad.	Se ajusta a los modelos educativos actuales			X			X			X
4	Organización.	Presenta secuencia lógica entre la teoría, dimensiones e indicadores.			X			X			X
5	Suficiencia.	Nivel de profundidad en la información en cantidad y calidad.		X				X			X
6	Intencionalidad	Impacto de la propuesta del modelo en la mejora del desempeño docente			X			X			X
7	Objetividad.	Expresa situaciones observables de cambio			X			X			X
8	Coherencia.	Las dimensiones y criterios obedecen a los propósitos de la investigación.			X	X				X	
9	Metodología	La estrategia planteada es viable a la aplicabilidad de la propuesta.		X				X			X
10	Persistencia	Responde a las necesidades y espacios del contexto educativo.			X	X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA EN LOS ITEMS PARA VALIDAR LA PROPUESTA

Opinión: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Nombres y Apellidos del Juez validador	GUZMAN DELGADO MILIAN	
Grado Académico	DOCTOR EN ADMINISTRACION EDUCACION	
Especialidad	EDUCACION	
Cargo / Función	DOCENTE - ABOGADO	
Fecha	FIRMA	
	N° D.N.I: 16512997	

NOTA:

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO:

DOCTOR : GUZMAN DELGADO MILIAN

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión del trabajo de investigación de la propuesta: **"MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"** en la I.E. **"PEDRO LABARTHE DURAND"**, de la ciudad de Chiclayo, elaborado por el doctorando Alindor Neri Castañeda Chingay, de la Universidad Cesar Vallejo.

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicha propuesta es válida para su aplicación.

Chiclayo 07 de abril del 2019



DR. GUZMAN DELGADO MILIAN

DNI: 16512997

## Matriz de consistencia de la investigación

Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS / VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo la propuesta del modelo de gestión por competencias mejora el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo?	<p><b>General.</b></p> <p>Proponer un Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo.</p> <p><b>Específicos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los factores que limitan el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe”.</li> <li>• Analizar y fundamentar las bases teóricas de la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe”, Región Lambayeque.</li> <li>• Diseñar y establecer la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe”, Región Lambayeque</li> <li>• Validar el Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe”, Región Lambayeque.</li> </ul>	<p><b>Antecedentes.</b></p> <p>Colombia. Gómez &amp; Mendoza (2013): Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED.</p> <p>España. Subaldo (2012): Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.</p> <p>Chile. Arratia (2010): Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados.</p> <p>Lima. Salinas (2014): La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente.</p> <p>Callao. Juárez (2012): Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao.</p> <p>Lima. Maldonado (2012): Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Chiclayo. Díaz &amp; Delgado (2014): Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación.</p> <p><b>Teorías.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría de la Motivación.</li> <li>• Teoría de la evaluación del desempeño docente.</li> <li>• Teoría por competencias.</li> <li>• Teorías psicopedagógicas.</li> </ul> <p><b>Marco Referencial.</b></p> <p><b>Gestión por competencias.</b></p> <p>Tacca (2012) Es un sistema complejo de conocimientos, capacidades, destrezas, valores, actitudes y motivación que cada persona pone en funcionamiento en un contexto determinado para hacer frente a las exigencias que demanda cada situación.</p> <p><b>Desempeño docente.</b></p> <p>Romero &amp; Urdaneta (2009) es la capacidad mental y psicomotriz necesario para efectuar un trabajo o ejercer una ocupación, está asociado a la intención del trabajador en mejorar cada vez mejor un desempeño determinado, contribuyendo con ello, a una mejor adaptación en el trabajo u oficio; para ello las personas deben poseer los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo.</p>	<p><b>Hipótesis.</b></p> <p>Sí la propuesta del Modelo de Gestión por Competencias es adecuadamente fundamentada, entonces el modelo contribuirá a mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” de Chiclayo.</p> <p><b>Variable Independiente.</b></p> <p>Modelo gestión por competencias</p> <p><b>Variable dependiente.</b></p> <p>Desempeño docente.</p>	<p>- Tipo de investigación. Proyectiva.</p> <p>- Diseño. Transversal</p> <p>- Población / muestra. Docentes de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe”.</p> <p>- Muestra: 51 docentes de la I.E. “Pedro Abel Labarthe.”</p> <p>- Método. Cualitativo y cuantitativo.</p> <p>- Técnicas de recojo de datos. Fichaje y encuesta.</p> <p><b>Técnicas de Análisis de datos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Juicio de expertos.</li> <li>- Alfa de Cronbach.</li> <li>- Estadígrafos.</li> </ul>



## Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<b>INDEPENDIENTE</b>  Modelo de gestión por competencias	Gestión de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad de gestión de competencias profesionales al logro de objetivos.</li> </ul>	Cuestionario
	Motivación y trabajo corporativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad de liderazgo e involucramiento en la consecución de planes, programas y proyectos.</li> </ul>	
	Planificación institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en el direccionamiento de los instrumentos de gestión centrado en los aprendizajes esperados.</li> </ul>	
	Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo del pensamiento filosófico y construcción del conocimiento científico.</li> </ul>	
	Investigación e innovación educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad de generación y promoción de investigaciones e innovaciones sobre la base de los aprendizajes esperados.</li> </ul>	
	Promoción de resultados y estímulos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento y revaloración docente a partir de los resultados de práctica pedagógica.</li> </ul>	
<b>DEPENDIENTE</b>  Desempeño docente	Planificación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de la planificación curricular, pertinente, coherente y contextualizado.</li> </ul>	
	Dominio de la disciplina científica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dominio de la interdisciplinariedad de las áreas.</li> </ul>	
	Gestión del clima en el aula,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad de liderazgo, comunicación efectiva y control emocional</li> </ul>	
	Didáctica y logro aprendizaje esperado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dominio diversificado de estrategias metodologías, los recursos e instrumentos de evaluación.</li> </ul>	
	Compromiso con la gestión escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de la cogestión institucional y de proyección a la comunidad.</li> </ul>	
	Desarrollo profesional ético	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de habilidades personales, académicas y estudios de postgrado</li> </ul>	

## Autorización para el desarrollo de la tesis

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"



GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA POLITECNICO**  
*"Pedro Abel Labarthe Durand"*  
COD. MODULAR: 0453605 COD. LOCAL: 276046

EDUCACIÓN  
CIENTÍFICO  
HUMANISTA  
Y  
TECNOLÓGICA

CARRERAS  
PROFESIONALES DE:

CARPINTERÍA

CONSTRUCCIÓN CIVIL

COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA

ELECTRÓNICA

ELECTRICIDAD

INDUSTRIA QUÍMICA  
Y ALIMENTARIA

MECÁNICA DE  
PRODUCCIÓN

MECÁNICA  
AUTOMOTRIZ

Chiclayo, 2016 junio 09

**OFICIO N° 240-2016-D-IEP"PALD"**

Profesor:  
**ALINDOR NERI CASTAÑEDA CHINGAY**  
Ciudad.

**ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Ref. : Exped. N° 1807-2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo y en atención al documento de la referencia, se le AUTORIZA la aplicación del instrumento de investigación dirigido al personal docente de la institución educativa que tengo a bien representar, para la realización del proyecto de investigación titulado: "Modelo de Gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Pedro Abel Labarthe Durand de Chiclayo" para optar el grado de Doctor en la Universidad César Vallejo de Chiclayo

Hago propicia la ocasión para manifestarle las consideraciones del singular aprecio y estima.

Atentamente,



IE POLITECNICO  
PEDRO A. LABARTHE DURAND  
Corporación Calle Ocho  
DIRECTOR

JCCO-D  
esbd-sic

Calle Colón N° 259 - Chiclayo ☎ 074- 235461 KM. 3.4 Carretera Pimentel ☎ 074- 780030

**Rumbo al Centenario Labarthino**



## Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: CASTAÑEDA CHINGAY ALINDOR NERI

D.N.I. : 16701332

Domicilio : AV. Víctor Raúl Haya de la Torre 1630 la Victoria

Teléfono : Fijo : Móvil : 951959705

E-mail : lic.alindor@hotmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado : Doctor en Educación.

Mención :

☒ Doctorado

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Castañeda Chingay Alindor Neri

Título de la tesis:

MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL  
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PEDRO ABEL  
LABARTHE" CHICLAYO

Año de publicación: 2019

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo  
mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha : 15-10-2019

## Acta de aprobación de originalidad de tesis



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Zuly Cristina Molina Carrasco, Asesora del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisora de la tesis del Mg. Alindor Neri Castañeda Chingay titulado: **Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa "Pedro Abel Labarthe" Chiclayo**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 29 de febrero del 2020

  
Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco  
DOCENTE PSICOLOGA  
CPN. 283667 C.Ps.P. 22555

Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco  
DNI: 27259278

**CAMPUS CHICLAYO**  
Carretera Pimentel km. 3.5

## Reporte turnitin

### Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>14%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>	<b>12%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Señor de Sipán</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad del Norte, Colombia</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uta.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</b>	<b>&lt;1%</b>

*[Firma]*  
Dra. Zely Cristina Molina Carrón  
DOCENTE PSICÓLOGA  
C.P.P. 283607 C.P.P. 22555



## Autorización de la versión final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
ESCUELA DE POSGRADO

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALINDOR NERI CASTAÑEDA CHINGAY

#### INFORME TÍTULADO:

Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente  
de la Institución Educativa "Pedro Abel Labarthe" Chiclayo

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTOR EN EDUCACION

---

SUSTENTADO EN FECHA: 30 OCTUBRE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría

  
FIRMA: \_\_\_\_\_  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN